

**KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
ISLAM PADA PTPN XIV TAKALAR (Persero)**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh :
ALAUDDIN
MAKASSAR
ANDI FAISAL
NIM: 10200112057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Faisal
NIM : 10200112057
Tempat/ Tgl. Lahir : Sengkang, 06 Maret 1995
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Alamat : Samata, Gowa
Judul : Kinerja dan Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif
Islam Pada PTPN XIV Takalar (Persero)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan skripsi yang dibuat oleh orang lain sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata, Maret 2017
Penyusun
Andi Faisal
10200112057

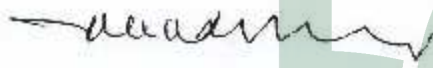
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan proposal saudara **ANDI FAISAL**, NIM: **10200112057**, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara saksama proposal yang bersangkutan dengan judul, "**Peranan kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam (studi pada PTPN X perserdi pabrik gula Takalar)**". Memandang bahwa proposal tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diseminarkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk di proses lebih lanjut.

Makassar, 07 November 2016

Pembimbing I



Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si
NIP. 19720421 200801 1 006

Pembimbing II



Drs. Tamrin Logawali, MH
NIP. 19551024 198703 1 001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Kinerja dan Produktivitas karyawan dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero)", yang disusun oleh Andi Faisal, NIM: 10200112057, mahasiswa jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 29 Maret 2017, bertepatan dengan 1 Rajab 1438 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.


Samata, 29 Maret 2017
1 Rajab 1438 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Syaharuddin. M.Si	(.....)
Penguji I	: Prof. Dr. H. Muslimin., M.Ag.	(.....)
Penguji II	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm	(.....)
Pembimbing I	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Drs. Thamrin Logawali, MH.	(.....)

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar,


Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP.19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala limpahan Berkah, Rahmah dan Hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Salam dan Shalawat atas junjungan Nabi Muhammad saw. yang menghantarkan manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman peradaban saat ini, sehingga melahirkan insan-insan muda yang berwawasan serta berakhlak mulia.

Telah banyak kisah yang terukir dalam rangkaian perjalanan mengarungi waktu dalam rangka penyusunan tugas akhir ini. Episode suka dan duka terangkum dalam kisah ini sebagai bentuk harapan, kenangan, dan tantangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan berbagai pihak, yang bukan saja dengan kerelahan waktu dan tenaga membantu penulis, juga dengan segenap hati, jiwa dan cinta yang tulus yang insyallah hanya terbalas oleh-nya. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada ayahanda **Drs. Ambo Lolo, M.Pd**, Ibunda **Andi Nurwana**, Kakanda **Andi Muliadi, S.KM**, Adinda **Andi Nirmayanti**, atas kasih sayang yang tak terhingga, dukungan yang tak kenal lelah dan senantiasa memberikan doa restu serta bantuan moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di bangku kuliah. Semoga persembahan penyelesaian tugas akhir ini dapat menjadi kebanggan dan kebahagiaan bagi semua orang.

Penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat atas bantuan semua pihak terutama kepada :

1. Bapak **Prof. DR. H. Musafir Pababbari, M.Si** selaku Rektor UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu **Dr. Rahmawati Muin, S.Ag.,M.Ag** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Penguji I : **Prof. Dr. H. Muslimin., M.Ag.** dan Ibu Penguji II : **Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm.** atas kesediannya menguji serta membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini agar menjadi lebih baik.
5. Bapak Pembimbing I : **Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.,** dan Bapak Pembimbing II : **Drs. Tamrin Logawali, MH** yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing penulis menyusun skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya
7. Para dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar atas keikhlasannya memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses studi, serta segenap staf Tata Usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang banyak membantu penulis dalam berbagai urusan administrasi selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

8. Pimpinan PTPN XIV Takalar (Persero) yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian serta seluruh staf karyawan yang telah banyak membantu dan membimbing kami selama proses penelitian.
9. Seluruh Keluarga besar Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2012, teman-teman yang tergabung dalam organisasi FORKEIS (Forum Kajian Ekonomi Islam), serta teman-teman KKN se-kecamatan Kajang Kabupaten Bulukumba yang selalu memberi motivasi dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Senior-senior serta teman seperjuangan: Iqbal Maban., S.KM, Andang Bachtiar., S.KM, Wahyuddin, S.E, Jamaluddin S.E, Hasbi, Muhammad Irham Ilahi, Muh. Furqan, Fahri yang telah banyak membantu serta memberi motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Samata-Gowa, Maret 2017

Penulis

Andi Faisal
NIM: 10200112057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1-9
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	10-33
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Kinerja Karyawan	16
1. Kinerja dalam Perspektif Islam.....	18
2. Indikator Kinerja dalam Perspektif Islam	24
C. Produktivitas	25
1. Produktivitas dalam Perspektif Islam.....	27
2. Indikator Produktivitas dalam Perspektif Islam.....	29
3. Faktor-faktor penentu Produktivitas	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34-38
A. Jenis Dan Lokasi Penelitian	35
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Sumber Data.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	37
G. Pengujian Keabsahan Data.....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39-68
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
B. Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero)	48
C. Produktivitas dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero) dalam	57
BAB V PENUTUP.....	69-69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
RIWAYAT HIDUP.....	73
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 1.1 Produksi Gula PTPN XIV Sulawesi Selatan	6
Tabel 1.2 Kapasitas Giling PTPN XIV Sulawesi Selatan	6
Tabel 4.1 Komponen Utama Pabrik PTPN XIV Takalar (Persero)	44
Tabel 4.2 Struktur Organisasi PTPN XIV Takalar (Persero)	48
Tabel 4.4 Daftar Penilaian Karyawan PTPN XIV Takalar (Persero)	57
Tabel 4.3 Performance 10 tahun PTPN XIV Takalar (Persero)	66



ABSTRAK

Nama Penyusun : Andi Faisal

NIM : 10200112057

Judul Skripsi : Kinerja dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam Pada PTPN XIV Takalar (Persero)

Permasalahan dalam penelitian ini adalah melihat kondisi sumber daya manusia di era sekarang ini yang menjadi kelemahan bagi banyak perusahaan. Seperti halnya yang terjadi di PTPN XIV Takalar (Persero) dimana sistem penempatan posisi kerja yang belum sesuai dengan bidangnya masing-masing dikarenakan proses penerimaan karyawan secara global pada waktu awal berdirinya pabrik, sehingga hal tersebut menjadi salah satu masalah yang berarti bagi kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan study kasus pendekatan ini dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem, baik itu berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terkait oleh tempat ataupun waktu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menemukan bahwa kinerja karyawan dan produktivitas pada PTPN XIV Takalar (Persero) Takalar telah sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi islam, dimana dalam bekerja, karyawan pada perusahaan dilandasi oleh nilai-nilai islam yang tercantum dalam budaya kerja perusahaan, penerapan etos kerja islam yang semakin meningkat, serta pengadaan pelatihan-pelatihan dalam menambah wawasan karyawan. Sehingga hal tersebut menjadi kekuatan tersendiri bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Implikasi penelitian ini adalah perlunya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, untuk menghadapi tantangan-tantangan kedepan, meningkatkan kegiatan pelatihan, Inhouse Training, dan kegiatan serupa dengan harapan mampu menjadi penopang suksesnya perusahaan di kemudian hari.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Produktivitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang diciptakan berbeda oleh Yang Maha Kuasa. Dalam persoalan kemampuan kerja sebagian besar diantara kita terletak dalam kategori rata-rata atau lebih rendah dari itu. Sedikit saja yang menonjol jauh di atas rata-rata, yang termasuk bintang (*Professional Stars*) dalam bidangnya masing-masing. “Meskipun ada ketidaksamaan diantara kita dalam soal kemampuan ini, tidaklah berarti yang satu merasa rendah diri dari yang lain dalam kehidupan ini”.¹

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi, manusia selalu memainkan peranan penting didalamnya. Padahal manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda satu sama lain. “Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi suatu tujuan bersama dengan berorganisasi”.²

Manusia adalah makhluk pekerja agar mampu memenuhi segala kebutuhannya untuk tetap bertahan hidup. Karena itu bekerja adalah kehidupan, sebab melalui pekerjaan itulah sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmani maupun rohani, dunia dan akhirat. Namun, Bekerja tanpa dilandasi semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia. Karena itu, sebuah pekerjaan yang berkualitas

¹Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 80.

²Marwan Asri Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1986), h. 6.

seharusnya dilandasi dengan niat yang benar dengan disertai semangat yang kuat. Inilah yang biasa disebut dengan istilah “Etos Kerja”.

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja, melainkan juga mengatur umat dalam berbagai aspek sendi-sendi kehidupan misalkan: memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Islam menganjurkan agar kita Profesional Dalam Bekerja (*Itqan*), memberi yang terbaik untuk Perusahaan, bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan sehingga tercipta Produktivitas Kerja yang lebih baik. Sebagaimana Rasulullah SAW Bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبر)

Artinya:

Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya secara itqan (profesional)”. (HR. Thabrani).

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا لِآخِرَتِكَوَعْمَلْ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا (رواه البيهقي)

Artinya:

Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”. (HR. Al Baihaqi).

Kedua hadist diatas tentunya memiliki hubungan yang sangat erat terhadap aspek pekerjaan yang senantiasa mendorong untuk kita untuk melakukan segala kegiatan kerja dengan Profesional dan di landasi semangat yang tinggi sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas diri kita untuk menjadi pekerja yang sesuai dengan ajaran Agama Islam.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang Sanggup menguasai Teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Manusia adalah unsur utama dalam organisasi, tanpa adanya manusia suatu organisasi tidak akan berjalan. Manusia sebagai tenaga kerja yang selalu aktif dan yang paling dominan dalam setiap kegiatan. Karena Tenaga Kerja sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, “karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen”.³

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

³Hani T.Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Cet. XIV, Edisi II; Yogyakarta : BPFE, 2000),h. 10.

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pabrik Gula Takalar merupakan salah satu perusahaan gula di Sulawesi Selatan yang Berlokasi di Desa Parappunganta Kota Takalar dengan produksi gula berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak pula dalam pabrik tersebut terdapat dua macam bagian karyawan yaitu karyawan staf dan Non staf, serta beberapa level jabatan yang sangat kompleks dengan karakter pekerja yang tentunya berbeda satu sama lain. Mulai dari staf kantor, produksi sampai pekerja kasar, yang mana perbedaan pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang berbeda pula. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka Pabrik Gula Takalar harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal.

Pada Pabrik Gula Takalar , sumber daya manusia merupakan sarana utama bagi pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Khususnya pada bagian produksi agar tercapai hasil produksi yang maksimal dengan tujuan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan karyawan mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Tingkat produktivitas yang optimal

itulah yang penting bagi Pabrik Gula Takalar agar dapat memenuhi permintaan konsumen dengan lebih cepat dan disertai dengan kualitas yang baik pula.

Salah satu masalah yang di hadapi oleh PTPN XIV Takalar (Persero) yaitu SDM yang dimiliki masih terbilang lemah, hal ini diakibatkan oleh proses penerimaan karyawan secara global di awal-awal berdirinya perusahaan, sehingga karyawan yang dimiliki pada penempatan kelompok kerja tidak berdasar pada kemampuan yang dimiliki serta melihat usia rata-rata karyawan yang ada telah menginjak usia tua, tentu hal ini memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan, terkhusus pada bagian produksi yang mengharuskan karyawan memiliki kemampuan fisik yang tinggi pada PTPN XIV Takalar (Persero) sebagaimana pernyataan M. Hasan (bagian Penggajian) :

“Terkait penerimaan karyawan, sampai saat ini kami belum ada penerimaan, kalau dari dulu penerimaannya itu pernah waktu awal-awalnya pabrik itu kami penerimaan secara global, jadi pokoknya kita kan butuh karyawan, jadi masuk saja kemudian kita data, disitu kita pila-pila ada yang berpendidikan itu tempatnya disini, yang tidak punya disini tempatnya, nanti disitu melalui sistem tes/seleksi”.⁴

Melalui kerjasama manajemen dengan PTPN X, PTPN XIV terus mendorong peningkatan kinerja tiga pabrik gula (PG) di Sulawesi Selatan yang dikelolanya, yaitu PG Bone, PG Camming, dan PG Takalar. Tiga PG tersebut milik PT Perkebunan Nusantara XIV, namun pengelolaannya dikerjasamakan dengan PTPN X. Direktur Produksi PTPN X, T. Sutaryanto, mengatakan, “tahun 2015 bisa dikatakan sebagai tahun terbaik kinerja tiga PG yang selama ini masih

⁴Wawancara dengan Hasan (Bagian Penggajian) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

dirundung kesulitan tersebut”.⁵ Rata-rata rendemen ketiga PG tersebut mencapai 8,01 persen, berhasil melampaui target yang ditetapkan di kisaran 7 persen. Tentunya hal ini tidak lepas dari peran serta karyawan yang telah memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan yang di harapkan dari perusahaan Pabrik Gula, terkhusus pada PTPN X Regional Sulawesi Selatan.

PTPN XIV sendiri telah mengelola tiga PG di Sulsel dalam beberapa tahun terakhir setelah Kementerian BUMN menugaskan PTPN XIV untuk menggarap tiga PG yang mempekerjakan 3.068 karyawan tersebut. PG Bone dan PG Camming berlokasi di Kabupaten Bone, sedangkan PG Takalar berada di Kabupaten Takalar.

Untuk meningkatkan kinerja tiga Pabrik Gula di Sulsel, PTPN XIV telah melakukan sejumlah strategi, baik di sisi budidaya (on farm) maupun pengolahan tebu di pabrik (off farm). Di bagian budidaya, telah dilakukan pengaturan masa tanam, perbaikan komposisi varietas, manajemen pembibitan, dan perbaikan sistem tebang. Pengaturan pasokan sumberdaya air di saluran irigasi juga ditata agar bisa memenuhi kebutuhan budidaya.

Uraian diatas mendorong peneliti untuk melihat Bagaimana ***“Kinerja dan Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada PTPN XIV Takalar (Persero)”***.

⁵Perseroan Terbatas Perkebunan Nasional (PTPN), “PTPN X Pacu Kinerja Tiga Pabrik Gula Di Susel”, (30 Juli 2016)

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian merupakan batasan penelitian agar jelas ruang lingkup yang akan diteliti. Penulis memfokuskan penelitian pada Kinerja dan Produktivitas karyawan dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero).

2. Deskripsi Fokus

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dapat dijabarkan deskripsi fokus sebagai berikut:

- a. *Karyawan* di artikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa terhadap perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya.
- b. *Kinerja* yaitu proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.
- c. *Produktivitas* merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja dan Produktivitas Karyawan dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero) ?

D. Kajian Pustaka

Penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat penulis.

Ada beberapa penelitian yang mengangkat tema mengenai *Produktivitas Kerja*, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dhita Juliena (2015) Dengan judul *Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Skripsi)*. Menggunakan pendekatan kualitatif. untuk menjawab rumusan masalah dengan mengumpulkan ayat-ayat tentang etos kerja, bahwasanya ayat-ayat etos kerja dalam Al-Qur'an sangatlah banyak, diantaranya mengharuskan manusia untuk bekerja untuk memakmurkan bumi dengan mengelolanya. Tauhid adalah modal utama dalam bekerja sehingga memiliki etos kerja yang tinggi. Relevansi ayat tentang etos kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat baik (Relevan), namun kenyataannya relative jauh dari yang diharapkan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Annidjatuz Zahra (2015) Dengan judul *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta (Skripsi)*. Menggunakan Metode Kuantitatif, adapun hasil penelitiannya menunjukan bahwa Etos kerja islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.
3. Karya ilmiah yang di susun oleh Muhammad Thaibi dan Muhammad Idham (2015) dengan judul *Penilaian kinerja konvensional dan berbasis nilai-nilai islam (Makalah)*. Dengan kesimpulan bahwa dalam bekerja niat ikhlaslah yang paling penting dengan menyandingkan kerja untuk urusan dunia dan kebutuhan akhirat (Pahala).

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dibuat beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dan produktivitas dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero).

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada peneliti mengenai kinerja karyawan dan Produktivitas dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero).

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah kepustakaan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya dengan mengembangkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik sesuai pedoman syariat Islam.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir, melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini, maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi “pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu”.⁵

Kemampuan atau abilities terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang

⁵M. Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 37

tinggi pula. “Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik”.⁶

Manusia bukanlah makhluk mati yang mempunyai kemampuan kepandaian dan ketrampilan yang tidak pernah berubah dari waktu ke waktu. Segala yang dimilikinya ini dapat berubah. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan latihan. “Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang”.⁷

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁸

Menurut Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.”⁹

⁶Danang Sunyoto. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet.1; Jakarta: PT Buku Seru, 2015),h. 205.

⁷Marwan Asri dan Awig Dwi, *Pengelolaan Karyawan*, h. 11.

⁸M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (cet 1: Jakarta: Mitra wacan media: 2012), h. 1-2

Menurut Edin Flippo: Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.¹⁰

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan diatas, maka dapat di simpulkan beberapa paradigma sebagai berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasinya dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas.
3. Sumber daya finansial perlu di sediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan dengan hak-hak asasi manusia sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggungjawab dan kemauan untuk bekerja sama demi kemajuan perusahaan.¹¹

⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2000), h. 21

¹⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 11

¹¹I Komang Ardana,dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (cet. 1; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012),h.5

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.¹²

Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional
2. Tujuan Fungsional
3. Tujuan Sosial
4. Tujuan Personal
5. Kepentingan personal¹³

Tujuan operasional pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi. Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, kepentingan masyarakat internal organisasinya. Disamping itu, aspek etika dan moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi juga merupakan tanggung jawab organisasi yang didalamnya terdapat manusia yang menangani, yang tidak lain juga merupakan anggota masyarakat diluar organisasi atau individu dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.6

¹³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe- Yogyakarta, 2000), h. 13

Potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifa dimuka bumi, suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai salah satu kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jikalau kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan teknologi (Iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa.

Pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia kearah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. jika semangat hedonisme telah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Pengembangan SDM berdasarkan konsep islam adalah

membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertakwa kepada Allah.¹⁴

B. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

“Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”.¹⁵

Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk

¹⁴Eka Suhartini, *Iskamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2015),h. 45-46

¹⁵Sunarto, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Amus, 2003), h. 20

mencapai hasil kerja”.¹⁶ Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan maupun berupa prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.

Terdapat tiga level kinerja menurut Rummler dan Brache dikutip dalam buku sudarmanto, yaitu:

1. Kinerja Organisasi
2. Kinerja Proses
3. Kinerja Individu/pekerjaan.¹⁷

Kinerja Organisasi merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. *Kinerja proses* merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses. *Kinerja Individu/pekerjaan* merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan.

¹⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2013), h. 81.

¹⁷Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 7-8.

1. Kinerja dalam perspektif Islam

Ditinjau dari berbagai sisi dalam sistem nilai Islam maka dapat ditegaskan bahwa ajaran Islam memberikan kondisi spiritual (*psychological dynamics*) kepada umat Islam untuk melakukan aktivitas keduniawian yang memiliki makna religius. Ajaran Islam juga merupakan sumber aktivitas untuk berlangsungnya transformasi struktural dan memberikan bentuk sistem perilaku anggota masyarakat yang berkaitan dengan fenomena sosial-ekonomi.¹⁸

Kerja yang tinggi selalu berhubungan dengan kesalehan, karena dalam kesalehan, ada tujuan hidup yang tidak semata-mata duniawi namun transendental. Kehidupan yang transendental tersebut menjadi sumber harapan yang bisa membuat orang bisa menyelesaikan sejumlah kesulitan. Dalam hal ini, surah Al- Dluha bisa menjadi sumber etos kerja yang baik karena tiga alasan. *Pertama*, ada tuntutan bahwa kita harus berorientasi ke masa depan; *kedua*, kita harus optimis bahwa akan ada kemenangan di masa depan sebagai wujud dari ganjaran (*reward*) pekerjaan kita sendiri; *ketiga*, ada tuntutan agar kita tetap *tawaddlu* dan tahu diri sehingga tidak menjadi sombong.¹⁹

Dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Dawud ketika ia diminta untuk

¹⁸Sri Edi Swasono, dkk., *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan Dari Cendikiawan Kita Tentang Islam*, (Jakarta: Penerbit UI, 1988) h. 51.

¹⁹Rachman, Budhy Munawar, *Ensiklopedi Nurcholish Madjid*, jld. III, Mizan Paradamina CSL: Jakarta, 2006),h. 1513

memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus. Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan.

Kerja adalah suatu upaya yang sungguh - sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).²⁰

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Bekerja dikatakan sebagai aktivitas dinamis, mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan (*Challenging*), tidak monoton, dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru (*Innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan.

Bekerja bukanlah hanya untuk sekedar memenuhi naluri, yakni hidup untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan bahwasanya manusia di ciptakan di dunia ini hanya untuk menyembah Allah dan mencari keridhaan-Nya. Semua usaha dan aktivitas seorang muslim, baik duniawiyah atau ukhrowiyah pada hakikatnya bertujuan satu, yaitu mencari keridhaan Allah. Ayat ini memiliki

implikasi bahwa manusia diwajibkan untuk untuk beribadah kepada Allah SWT untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Allah berfirman dalam surah Q.S Adz-Dzaariyat/51: 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Terjemahnya :

Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.²¹

Perintah untuk bekerja, berkarya, dan mencari rezeki yang halal dinyatakan dalam berbagai redaksi ayat al-Qur'an dan hadits Nabi.

Allah berfirman dalam Q.S az-Zumar/39: 39.

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."²²

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan. Siapapun mereka yang secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja, maka dia telah menghujat perintah Allah, dan sadar atau tidak kenistaan bagi dirinya. Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang

²¹Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, “Al-Qur'an dan Terjemahnya”, (Semarang: CV. Alwaah, 1989), h. 862

²²Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, “Al-Qur'an dan Terjemahnya”, h. 751.

beriman, yang mempunyai kemampuan dalam bekerja, salah satunya yaitu kemampuan fisik untuk bekerja keras.

Allah berfirman dalam QS Al-Qashsh/28: 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرُّهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Terjemahnya :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²³

Allah berfirman dalam QS Yusuf /12: 55.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ^ط إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahnya:

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".²⁴

Dua ayat diatas menjelaskan tentang kisah Nabi Musa dan Nabi Yusuf. Dua kisah yang diceritakan Al-Qur'an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu *Alquwwah* (kekuatan) dan *Al-amanah*. Kekuatan memiliki arti yang luas,

²³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* , Jilid 10 Cet. III, 2009, h. 285.

²⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 1994, h. 357.

tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan disini meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula. Kekuatan bagi Nabi Musa mengarah kepada arti fisik, sementara kekuatan pada Nabi Yusuf lebih condong pada kemampuan intelektual (*'alim*). Karena itu, Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa makna kekuatan yang menjadi prasyarat suatu jabatan ditentukan oleh jenis pekerjaannya. Bagi Ibnu Taimiyah bahwa yang terpenting adalah memahami orang yang tepat untuk suatu tugas, dan itu dapat dilakukan melalui kejelasan wewenang dan tugas (tujuan) serta jalan untuk merealisasikannya.

Di dalam al-Qur'an banyak sekali ayat yang mendorong manusia supaya senantiasa bekerja keras, rajin, dan tekun. Contohnya surat al-Ashr, dalam surat ini Allah telah gamblang menegaskan bahwa manusia itu akan tetap dalam kerugian selama mereka tidak mau beriman dan bekerja dengan baik (beramal saleh). Kalau kita periksa ayat demi ayat dalam al-Qur'an niscaya kita akan menemukan kata "amal saleh", selalu berdampingan dengan kata "iman". Ini menunjukkan kepada kita bahwa kebahagiaan manusia tak cukup hanya mengandalkan iman tanpa kerja, tapi iman harus sekaligus diikuti oleh perbuatan nyata. Atau dengan ungkapan lain, dan iman saja tanpa kerja, ibarat sebatang pohon yang rindang tanpa buah, jadi amal adalah buah dari iman.²⁵

Islam menghendaki setiap individu hidup di tengah masyarakat secara layak sebagai manusia, paling tidak ia dapat memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang, pangan, memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya, atau membina rumah tangga dengan bekal yang cukup. Artinya, bagi setiap orang harus tersedia tingkat kehidupan yang sesuai dengan kondisinya, sehingga ia mampu melaksanakan berbagai kewajiban yang diperintahkan Allah dan tugas-

²⁵Nashruddin Baidan, *"Tafsir Maudhu'i, Solusi Qur'ani atas Masalah Sosial Kontemporer"*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 107-108

tugas lainnya. Bekerja adalah manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah. Dan bila kerja itu ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja.

Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan. Rasul bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridaan Allah SWT. suatu hari Rasulullah SAW berjumpa dengan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari. Ketika itu Rasul melihat tangan Sa'ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari.

“Kenapa tanganmu?” tanya Rasul kepada Sa'ad. “Wahai Rasulullah,” jawab Sa'ad, “Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku”. Seketika itu beliau mengambil tangan Sa'ad dan menciumnya seraya berkata, “Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka”.²⁶

Rasulullah SAW, dalam dua kisah tersebut, memberikan motivasi pada umatnya bahwa bekerja adalah perbuatan mulia dan termasuk bagian dari jihad. Kisah di awal menggambarkan betapa besarnya penghargaan Rasulullah SAW terhadap kerja. Kerja apapun itu selama tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan agama. Rasulullah SAW merupakan ushwatun hasanah; teladan yang baik bagi seluruh manusia. Maka saat kita berbicara tentang Kinerja islami, maka beliaulah orang yang paling pantas menjadi rujukan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja

²⁶Muhammad Julijanto, Membangun keberagaman/mencerahkan dan mensejahterakan, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), h.215

merupakan perintah dari agama Islam. aktivitas kerja dilakukan dengan dasar iman, dan hanya mengharap rida-Nya.

2. Indikator Kinerja dalam Perspektif Islam

Indikator kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan yang telah ditetapkan dan dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Islam memiliki beberapa unsur-unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam Bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas.
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
- e. Mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah SWT.²⁷

Adapun cara – cara yang biasa dilakukan untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

- a. Diagnosis
- b. Pelatihan
- c. Tindakan²⁸

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi

²⁷Djazuli, *Kaidah-kaidah Fiqih: Kaidah hukum islam dalam menyelesaikan masalah-masalah praktis*. (Jakarta: kencana, 2006)

²⁸Timpe, A Dale, *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia, 1993

dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar kebutuhan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja. setelah gaya kinerja dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat. Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

C. Produktivitas

Secara Filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti “misalnya jumlah makan siang karyawan

yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut”.²⁹

Produktifitas merupakan kegiatan menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan *input* seefisien dan seefektif mungkin hingga menghasilkan *output* yang bernilai dengan menambahkan proses *value added* agar didapat *output* secara maksimal yang nantinya *output* tersebut dapat menjadi *outcome* yang berimbas pada pencapaian *income* bagi organisasi. Produktifitas ini tidak hanya dicapai dalam kegiatan organisasi, tetapi juga dapat dicapai melalui peran manusia sebagai makhluk yang produktif terhadap pemanfaatan sumber daya (*capital*) dan waktu.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan penggunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada “pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total”.³⁰

Produktivitas atau bisa kita sebut sebagai etos kerja dibentuk oleh berbagai macam kebiasaan, pengaruh dan budaya termaksud sistem nilai yang di yakini. Di dalam islam kita mengenal kata yang dapat diartikan bekerja dengan sungguh-

²⁹Danang Sunyoto. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 204.

³⁰Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi. Aksara, 2003), h. 12.

sungguh dan sempurna. Bagi seorang muslim, etos kerja adalah semangat untuk selalu mengikuti jalan yang lurus, dan hal ini harus dijadikan pedoman oleh siapapun dalam bekerja. Islam selalu menuntut agar setiap muslim melakukan pekerjaan yang dimiliki dengan sungguh-sungguh, namun tetap tidak melupakan kedudukannya sebagai seorang pemeluk islam.

1. Produktivitas dalam perspektif Islam

Islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi yang unggul di berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugrahi kita modal Sumber Daya atau yang di sebut input (*Resource*). Input yang di berikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan dan lain-lain, yang kesemuanya itu perlu di proses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat. Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan agar umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi menghasilkan sesuatu yang berarti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (*hablum minnalah*) maupun hubungan langsung antar manusia (*hablum minannas*). Agama islam selalu menekankan pada umatnya untuk selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik.

Sebagaimana firman Allah dalam surah Ar-ra'd 13/ 10:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah tidak merubah keadaan suatu kaum dari positif ke negatif atau sebaliknya dari negatif ke positif sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka, yakni sikap mental dan pikiran mereka sendiri.³¹

Dalam ayat tersebut jelas sekali bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktifitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama (ishlah). Produktifitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan Duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah sholat, puasa, zikir dan ibadah lainnya.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah 9/ 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³²

³¹Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, volume 6. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.567

³²*Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 298

Tafsiran dari ayat diatas yaitu *bekerjalah kamu* , demi karena Allah semata dengan aneka amal saleh yang bermanfaat baik untuk diri kamu maupun masyarakat umum, *maka Allah akan melihat*, yakni menilai dan memberi ganjaran *amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin* akan melihat dan menilai juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya *kamu akan dikembalikan* melalui kematian kepada Allah SWT.³³

Dalam bekerja islam menganjurkan seorang mukmin mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan yang dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain

2. Indikator Produktivitas dalam Perspektif Islam

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:³⁴

a. *Kuantitas kerja*

Adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

³³Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, volume 12*. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h, 237

³⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004),h. 612.

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah Al-Insyirah (94/7-8):

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.³⁵

Maksud ayat diatas yaitu adalah jika engkau (muhammad) telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus jaringannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahkannya kepadanya dengan penuh semangat , dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah. Tafsir al-kasyif menafsirkan bahwa setelah semua pekerjaan selesai, maka janganlah bersantai akan tetapi kerjakanlah pekerjaan lain. maksudnya dalam kehidupan tidak ada putus asa sehingga hidup yang penuh dengan masalah akan terus dijalani sampai berhasil melewati, karena masalah silih berganti. Tafsir an-nur berpendapat setelah semuanya masalah diselesaikan dengan baik, maka kepada Allah engkau hadapkanlah pengharapan.³⁶

b. Kualitas kerja

Adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), h. 596

³⁶Hasbi ash-shiddieqy, *Tafsir Al-qur'anul Majid "An-Nur"*, juz 28. (Jakarta: Bulan Bintang, 1999). H. 152

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari Ahmad bin Muni' dari Husyaim dari Khalid dari Abi Qilabah dari Asy'as Ash- Shin'ny dari Syaddad bin Aus dari Rasulullah Bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَخْسِنُوا الْقِتْلَةَ ذَاوِا ذَبْحَتُمْ
فَأَخْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ فَلْيُرْ حَ ذَبِيحَتَهُ (هــور سـدلمـ)

Artinya :

Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamkanlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya ”. (H.R Muslim)³⁷

Kata *Ihsan* bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadits itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitka dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Perbuatan yang dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara

³⁷ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, h. 161-162

pelaksanaan sesuai dengan syari'at dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 200-201), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain:

- a. Knowledge*
- b. Skills*
- c. Abilities*
- d. Attitude*
- e. Behaviors*³⁸

Knowledge merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. *Skill* adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang

³⁸Teguh, Ambar dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003),h. 200-201

untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian Kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian dengan menggunakan metode ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, akan tetapi menitikberatkan pada observasi terhadap suasana alamiah (*Naturalistic setting*). Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.³⁵

Penulis mengambil lokasi penelitian di salah satu pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan yaitu : PTPN XIV Takalar (Persero), yang terletak di Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. adapun rencana waktu yang digunakan untuk penelitian ini kurang lebih 2 bulan, yang dimulai pada tanggal 23 Desember 2016 sampai dengan 23 Februari 2017.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus dimana metode pendekatan ini dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem, baik itu berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terkait oleh tempat ataupun waktu penelitian. Penelitian ini diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan memperoleh pemahaman dari kasus tersebut.

³⁵ Basrowi dan Suwandi, *Mamahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 2

C. Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.³⁶

Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dari wawancara pada karyawan terkait kinerja dan produktivitas pada PTPN XIV Takalar (Persero) dalam perspektif Islam. Sedangkan data sekunder diperoleh dari riset kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan memahami buku, artikel, jurnal, majalah, buku-buku, kitab, al- qur'an maupun hadits, atau data dari internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan untuk mengetahui kondisi kemampuan individu, serta tingkat produktivitas kerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab dengan informan yang dianggap perlu untuk diambil keterangannya mengenai masalah yang akan dibahas. Wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

³⁶Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), Edisi 3, h. 148

permasalahan yang harus diteliti, dan untuk mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam.

3. Dokumentasi

Melalui teknik ini data dikumpulkan dengan jalan mengadakan pencatatan struktur organisasi, jurnal, kebijaksanaan dan peraturan, absensi, realisasi produksi yang dapat dipergunakan dalam menetapkan berbagai hal berhubungan dengan kebijaksanaan yang dibuat perusahaan dan juga sebagai bahan (data) yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan kesimpulan daripada sebuah penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan yang dilakukan menjadi sistematis. Adapun dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan instrumen penelitian seperti, pedoman wawancara, pedoman observasi, maupun checklist untuk wawancara yang akan dilakukan, dan alat perekam.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat penelitian berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and duberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.³⁷ aktifitas dalam analisis data sebagai berikut:

³⁷ Sugiono *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta CV, 20013), h. 430

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan pola serta membuang yang tidak perlu dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan tes yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang telah terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Verifikasi data

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

G. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif khususnya pada penelitian ini yang membahas masalah kinerja dan produktivitas karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) dalam perspektif instrumen utamanya adalah manusia/karyawan. oleh karena itu,

yang diperiksa adalah keabsahan datannya. Untuk menguji kredibilitas data penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi.

Teknik triangulasi data adalah menyaring data dengan berbagai metode dan cara dengan menyilangkan informasi yang diperoleh agar data yang didapatkan lebih lengkap dan sesuai yang diharapkan. Setelah mendapatkan yang jenuh yaitu keterangan yang di dapat dari sumber-sumber data telah sama maka data yang didapatkan lebih kredibel.

Sugiono membedakan empat macam triamulasi diantaranya dengan memanfaatkan sumber. artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif adapun untuk mencapai kepercayaan itu maka di tempu langkah sebagai berikut.³⁸

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan yang dikatakan orang secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode wawancara, dan observasi. Kemudian data hasil dari penelitian itu digabungkan sehingga saling melengkapi.

³⁸ Sugiono. *Medote Penelitian Bisnis* ,h. 210

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Sejarah Berdirinya Pabrik

Pabrik Gula Takalar merupakan salah satu pabrik yang ada di Wilayah Sulawesi selatan di bawah naungan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), bersama dengan Pabrik Gula Camming yang ada di Bone, dan Pabrik Gula Arasoe Bone. Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan, Terletak di ± 35 Km dari Ibukota Propinsi.

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 1996. Proses pembentukannya diawali dengan pengelompokan 26 buah PT. Perkebunan Nusantara (Persero) menjadi 9 kelompok pada tahun 1994, sebagaimana ditetapkan dalam surat keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN sektor pertanian. Pengelompokan tersebut adalah dalam rangka optimalisasi skala usaha untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2004 (AFTA) . setelah tahap pengelompokan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 di bentuklah 14 buah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang merupakan penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara bidang pertanian/perkebunan di kawasan timur Indonesia.

PTPN XIV Takalar (Persero) terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Propinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian

R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981. Peletakan batu pertama pada pembangunan pabrik pada tanggal 19 November 1982 dilakukan oleh bapak Gubernur Dati I Sulawesi Selatan. Studi kelayakan disusun oleh PT. Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT. Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan.

Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT. Sarang Teknik, PT Multi Mas Corp, PT. Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 November 1984.

Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik. Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000 ton tebu per hari (TTH), yang dengan mudah dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987.

Wilayah kerja meliputi areal 9.794,12 ha, meliputi 1.642,00 Ha di kabupaten Gowa, 6.732,12 Ha di Kabupaten Takalar, 1.420,00 di Kabupaten Je'nepono. Pemilikan Lahan: HGU 9.256,19 ha, HGB 181,93 ha, dan kerjasama dengan Petani 356,00 ha. Pengadaan bahan baku tebu selain oleh pihak PG Takalar juga diperoleh dari Pihak Petani tebu Rakyat dengan sistem bagi hasil, Pengolahan tanah di PG Takalar sudah menggunakan sistem mekanisasi sepenuhnya, untuk proses penanaman masih menggunakan sistem manual, untuk pemupukan menggunakan sistem mekanisasi dan manual, sedangkan pada tahap pemanenan menggunakan sistem semi mekanisasi dan manual

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 tahun 1991, PG. Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk PG. Camming dan PG.

Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XX (Persero) digabung menjadi satu unit usaha yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang disebut PT. Perkebunan XXXII (Persero). Pendirian perusahaan perseroan dilakukan di Jakarta didepan notaris Imas Fatimah, SH yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 1991. Modal dasar proses sebesar Rp 150 miliar sedangkan modal yang telah ditempatkan dan disetor penuh adalah 103 miliar.

Keberadaan PT. Perkebunan XXXII (Persero) sebagai BUMN baru di Sulawesi Selatan akan Memberi peluang terutama dalam bentuk penggalian potensi-potensi ekonomi yang selama ini belum digarap, pengembangan dan pembukaan lapangan tenaga kerja baru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1996, PG. Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk PG. Camming dan PG. Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) dilebur menjadi suatu perusahaan perseroan terbaru dengan nama PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Dengan dilakukannya peleburan, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan dan karyawan dari PT. Perkebunan XXVIII (Persero), PT. Perkebunan XXII (Persero), PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dilakukan di Jakarta di depan notaries Harun Kamal, SH yang dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 1996. Banyaknya saham pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) sebanyak 112.500 lembar saham prioritas dan 22.500 lembar saham biasa atau seluruhnya senilai Rp 135 miliar.

2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero)

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

b. Misi

1. Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula dan minyak sawit, serta pendukung yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional.
2. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
3. Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi dan SDM yang kompeten, meningkatkan nilai secara terus menerus kepada shareholder dan stakeholder.
4. Menempatkan Sumber daya Manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

3. Prasarana Pendukung

a. Koperasi

Di dalam lingkungan Perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero) terdapat Koperasi yang telah disediakan untuk seluruh karyawan. Adapun Jumlah koperasi Tebu Rakyat di PG. Takalar ada 4, yaitu: Asosiasi Petani Tebu Rakyat, Koperasi Ummat Sehati, Koperasi Cinta Manis, Koperasi Sayang Manis

b. Fasilitas Sosial

Selain Koperasi, didalam lingkungan perusahaan PTPN XIV Takalar (persero) juga terdapat fasilitas sosial yang dapat di manfaatkan oleh seluruh karyawan. Adapun fasilitas sosial tersebut diantaranya: Poliklinik (1 unit), Balai Pertemuan (2 unit), Lapangan Tenis (2 unit), Lap. Bulutangkis (3 unit), Sekolah Dasar (1 unit), Taman Kanak-kanak (1 unit), Masjid (1 unit), Musholla (3 unit), Mess (1 unit).

4. Komponen Utama Pabrik

Dalam Lingkup kerja PTPN XIV Takalar (Persero), terdapat beberapa komponen utama pabrik yang alatnya di datangkan langsung dari negara-negara penghasil teknologi yang canggih, diantaranya:

Tabel 4.1. Komponen Utama Pabrik PTPN Takalar (Persero)

No	Uraian	Asal Negara	Rehab Terakhir Tahun
1	2	3	4
1.	Gilingan	Jepang & Taiwan	-
2.	Boiller	Jepang	-
3.	Pembangkit Listrik	Jepang	-
4.	Pemurnian & Penguapan	Taiwan & Indonesia	-
5.	Masakan	Taiwan & Indonesia	-
6.	Putaran	Inggris	-
7.	Water Treatment	Indonesia	-
8.	Besali	Taiwan	-

Sumber: PTPN XIV Takalar, 2015.

Komponen di atas merupakan alat yang di gunakan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, terkhusus dalam hal proses pabrik tebu. Dengan di dukung oleh peralatan yang canggih, tentunya di harapkan hasil yang maksimal dari perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero) dalam menghasilkan Gula Tebu yang murni dan berkualitas tinggi.

5. Etika Perusahaan

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Hal itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani segala aktivitas, etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan.

Etika perusahaan adalah prinsip-prinsip moral yang merupakan tolak ukur atau rambu-rambu bagi perilaku seorang karyawan dalam menunaikan tugas dan kewajibannya. Seseorang berperilaku etis apabila mematuhi kaidah-kaidah moral, kebiasaan/adat istiadat, sopan santun, rasa keadilan, hukum, peraturan, dan kebijakan perusahaan. Adapun etika yang berlaku pada PTPN XIV Takalar (Persero) diantaranya:

- a. Taat pada kaidah-kaidah agama, hukum dan moral
- b. Patuh pada perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan
- c. Jujur/ dapat dipercaya
- d. Mempunyai harga diri yang tinggi
- e. Selalu bersikap adil (Fair)
- f. Menghargai orang lain
- g. Mampu bekerjasama dengan siapa saja
- h. Berani mengambil keputusan
- i. Bertanggung jawab, Loyal dan Sopan
- j. Dapat diandalkan/ tidak menyalagunakan wewenang
- k. Peka akan kepentingan orang lain
- l. Mendahulukan kepentingan perusahaan/ orang banyak
- m. Senantiasa siap membantu
- n. Tekun dan bersungguh-sungguh
- o. Berdisiplin tinggi dan Menghargai waktu
- p. Mampu mengendalikan diri
- q. Memiliki kepedulian yang dalam atas keragaan/ masa depan perusahaan
- r. Memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja baik pribadi maupun orang lain.

6. Budaya Perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero):

Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika, dan cara berfikir. Budaya yang ada di dalam suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut. Setiap lingkungan tempat tinggal memiliki budaya yang di buat oleh nenek moyang dan diturunkan secara turun temurun dari generasi ke generasi untuk di anut dan di lestarian bersama. Perusahaan adalah sebuah lembaga yang terdiri banyak karyawan yang merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu lingkungan, agama, pendidikan, dll. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan terdiri dari individu dengan kultur bawaan yang berbeda-beda.

Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses. Namun unsur-unsur tadi menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama. Satu budaya yang sama maksudnya adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai, dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang.

Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan membantu sukses. Untuk dapat memanfaatkan budaya perusahaan dengan maksimal, maka perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai yang sama terhadap karyawannya. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama akan menciptakan rasa kesatuan dan rasa percaya diri masing-masing karyawan.

Perusahaan seperti juga halnya tempat tinggal, pasti memiliki budaya yang dirumuskan oleh para pendiri dan top manajemen perusahaan dan dianut oleh setiap karyawan atau komponen perusahaan. Keahlian, kreativitas, kecerdasan, maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses sesuai visi dan misinya.

Budaya perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero) dilandasi oleh:

a. Falsafah / Pandangan Hidup

Sumber Daya Manusia merupakan subyek yang menentukan keberhasilan usaha dalam perusahaan

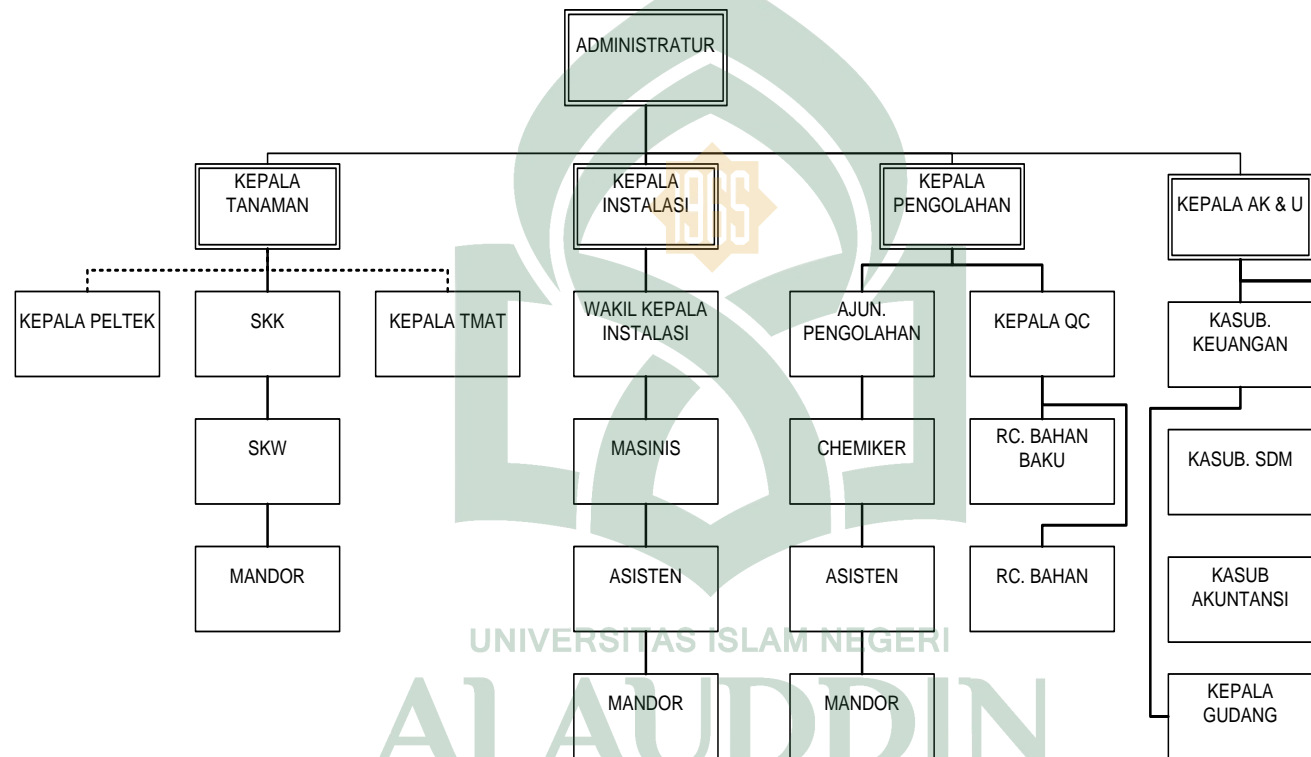
b. Tujuan Akhir Perusahaan

Menjadi Badan Usaha yang bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat/ stakeholder secara berkesinambungan.

- 1) Asas yang melandasi kegiatan sumber daya manusia Kebersamaan dan keterbukaan. Oleh karenanya, Budaya perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) adalah:
- 2) Sukses merupakan hasil kerjasama yang didukung oleh prakarsa perorangan.
- 3) Senantiasa berorientasi pada pertumbuhan dengan menciptakan dan memanfaatkan peluang.
- 4) Mutu melandasi setiap perilaku.

7. Struktur Organisasi

Tabel 4.2 Struktur Organisasi PTPN XIV Takalar (Persero)



Sumber: Sumber: PTPN XIV Takalar, 2015

B. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, berbeda dengan sumber daya lain, karyawan merupakan sumber daya yang spesifik karena memiliki perilaku dan perasaan serta akal dan tujuan hidup yang ingin dicapai, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan mampu menghasilkan kinerja dengan baik bahkan selalu di usahakan lebih baik lagi.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi di mulai sejak proses seleksi

sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki karyawan mayoritas muslim, tentu budaya kerja pada PTPN XIV Takalar (Persero) selalu dilandasi dengan nilai-nilai ketuhanan dalam menjalankan tugas setiap kelompok kerja. Sebagaimana yang termuat dalam ciri-ciri insan PTPN XIV Takalar (Persero) sebagai berikut:

- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Memiliki wawasan kebangsaan/ tidak membedakan
- c. Berpendidikan dan terlatih dengan baik
- d. Memiliki harga diri dan dapat dipercaya
- e. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar
- f. Mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi
- g. Memiliki motivasi yang kuat
- h. Ulet dan penuh dedikasi
- i. Kreatif dan inovatif
- j. Peka terhadap tuntutan ruang dan waktu
- k. Menghargai pendapat orang lain
- l. Memiliki rasa kesetiakawanan yang dalam.³⁹

Adapun unsur-unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan dalam perspektif Islam, meliputi:

1. Niat bekerja karena Allah

Dalam bekerja bagi seorang muslim diwajibkan bekerja atas dasar dorongan iman yang lahir dalam hati karena Allah dengan tujuan dunia dan akhirat. Karyawan yang ada pada PTPN XIV Takalar terdiri dari mayoritas karyawan muslim yang mana dalam aktivitas kerjanya selalu di landasi nilai-nilai islam yang tercantum pada budaya organisasi dan ciri-ciri insan karyawan. Terkait dengan niat bekerja karena Allah, hal tersebut termaksud dalam etos kerja islami

³⁹Standar Operasional Perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero)

yang mana dalam ajaran agama kita di anjurkan untuk menjadikan aktivitas kerja sebagai ibadah di sisi-NYA, dengan menerapkan aturan-aturan Islam sehingga aktifitas kerja yang dihasilkan tidak hanya untuk kepentingan dunia namun juga untuk kepentingan akhirat kelak. Sebagaimana pernyataan Hasanuddin (Karyawan Peltek):

“Dalam bekerja saya melakukan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas karena Allah, saya bekerja memberikan yang terbaik dan lebih baik lagi dan akan mengusahakan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan”.⁴⁰

2. Dalam Bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara totalitas.

Pada PTPN XIV Takalar (Persero) peraturan yang diterapkan selaras dengan nilai-nilai agama Islam yang mengharuskan seluruh karyawan untuk mematuhi. Penerapan nilai-nilai Islam pada karyawan telah mengalami peningkatan menjadi lebih baik dengan melihat perilaku karyawan dalam bekerja selalu menyandingkan dengan kegiatan-kegiatan agama yang bersifat wajib bagi seorang muslim misalnya sholat 5 waktu, disiplin kerja, berdoa sebelum memulai aktivitas, dan bekerja keras dengan memberi kontribusi yang maksimal yang selaras dengan nilai-nilai etos kerja Islam demi tercapainya tujuan perusahaan, Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Didy Leto (Kasub SDM):

“Disini kan itu mayoritas muslim, kan kita siapkan semua tempat untuk beribadah, kami utamakan, kami berdoa juga sebelum memulai kerja, dan itu wajib untuk semua karyawan melakukan doa. tidak melaksanakan pekerjaan sebelum doa bersama, jadi kalo pagi kita kumpul dan doa bersama”.⁴¹

⁴⁰Wawancara dengan Hasanuddin (Karyawan Peltek) tanggal 11 Januari 2017, di Pabrik PTPN XIV Takalar (persero).

⁴¹Wawancara dengan Didy Leto (Kasub SDM) tanggal 19 Januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

Ucapan senada di sampaikan oleh Hasan (Bagian Penggajian) yang menyatakan bahwa:

“Tetap, sama dengan aturan pemerintah kalau agama islam yah waktunya sholat ya kita tidak halangi, bahkan memang disetiap ruangan juga ada tempat sholat/ibadah, terus yang agama nasrani setiap hari minggu juga kita fasilitasi, ada kendaraan yang antar dimana tempat gereja, terus hari-hari besarnya juga kami hargai.”⁴²

Dalam lingkungan kerja perusahaan, penerapan 3S: Senyum, Sapa dan Salam sangat terlihat, dimana pada saat bertemu, karyawan saling menyapa dan bertukar senyum. Hal ini juga dirasakan oleh peneliti selama melakukan penelitian disana, keramahan yang di tunjukkan oleh karyawan membuat suasana kerja pada lingkungan perusahaan menjadi harmonis.

3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat

Salah satu alasan yang kuat yang mengharuskan seseorang dalam bekerja yaitu pemenuhan kebutuhan hidupnya masing-masing, namun dibalik semangat kerja seorang tentu kekuatan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Hal yang terjadi pada PTPN XIV Takalar (Persero) yaitu motivasi yang hadir dalam diri setiap karyawan diantaranya motivasi internal dan eksternal yang berupa, kewajiban sebagai kepala rumah tangga, yang mana hal ini tentu selaras dengan nilai-nilai islam yang mewajibkan seorang terkhusus yang telah menjadi kepala rumah tangga untuk mencari nafkah dalam proses pemenuhan hidup keluarganya.

⁴²Wawancara dengan Hasan (Bagian Penggajian) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

Sebagaimana hasil wawancara dengan Hasanuddin (Karyawan Peltek) yang mengatakan:

“salah satu yang memotivasi saya dalam bekerja karena kewajiban sebagai kepala rumah tangga, karena saya juga asli disini, serta adanya pemberian apresiasi dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk permohonan kenaikan jabatan”.⁴³

Berdasarkan wawancara diatas, adapun motivasi yang lain yang muncul dalam diri karyawan yaitu karena adanya apresiasi yang besar dari perusahaan terkait dengan permohonan kenaikan jabatan, sehingga hal ini menjadi salah satu pendorong daripada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu memenuhi kriteria yang di inginkan dalam permohonan kenaikan jabatan tersebut. dalam pandangan islam tentu hal tersebut tidak menjadi masalah dengan beberapa pertimbangan diantaranya amanah serta berpedoman pada nilai-nilai Islam yang berlandaskan Al-qur'an dan Hadist dalam menjalankan tugas yang di berikan jika karyawan berada dalam posisi jabatan yang baru.

4. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan

Proses kerja yang berlangsung pada lingkungan kerja PTPN XIV Takalar (Persero) sangat baik, dimana terdapat kelompok-kelompok kerja pada masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan bekerja dengan perintah dari masing-masing atasan, yang mana dalam bekerja karyawan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kemampuan mereka. Pada bagian pabrik instalasi,

⁴³Wawancara dengan Hasanuddin (Karyawan Peltek) tanggal 11 januari 2017, di Pabrik PTPN XIV Takalar (persero).

Sebagaimana gambaran umumnya dalam ungkapan Muhammad Saleng (Pabrik Instalasi):

“sebelum memulai kerja masing-masing kelompok melihat apa yang harus dilakukan, misalnya suatu alat itu harus diganti, maka dia melapor kepada pimpinannya bahwa alat ini sudah rusak dan harus diganti, misalnya alat itu masih bisa digunakan maka karyawan masih berusaha memperbaiki dan digunakan kembali, seperti sekarang itu kan mesin dalam keadaan overhaul kita buka semua dan kelihatan semua alat yang sudah rusak yang mau diganti”.⁴⁴

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termaksud salah satu hal yang penting untuk di perhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari karyawan.

Perhatian pihak perusahaan terhadap Lingkungan kerja sangat tinggi, dimana lingkungan kerja yang ada pada PTPN XIV takalar(Persero) sangat kondusif. Melihat penghijauan yang tertata dengan baik, tanaman tebu yang

⁴⁴Wawancara dengan Muhammad Saleng (Pabrik Instalasi) tanggal 19 januari 2017, di Pabrik PTPN XIV Takalar (persero).

banyak memberi nuansa tersendiri bagi pandangan. Hal ini tentu selaras dengan nilai-nilai islam terkait dengan pelestarian lingkungan pada perusahaan.

5. Mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah SWT.

PTPN XIV Takalar (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula, yang mana pada aplikasinya dilandasi nilai-nilai islam yang tergambar pada budaya perusahaan dan ciri-ciri insan karyawan. Terkait dengan indikator diatas, pihak perusahaan juga telah memaksimalkan penerapan indikator ini, dimana setiap tahunnya ketika ingin memulai proses penggilingan, mereka terlebih dahulu melakukan syukuran bersama karyawan. Serta implementasi CSR pada pihak perusahaan sudah sangat maksimal, dimana perusahaan telah mendirikan Masjid dan sekolah dasar yang dapat di fungsikan oleh seluruh lapisan masyarakat yang ada pada daerah tersebut. S

“kalau kegiatan keagamaan kami sering buat, kita pasti ada lah, apa sih yang tidak diperingati disini, jangan kan keagamaan kalau mau giling saja itu kita mesti ada syukuran, malah ustadznya itu kadang dari mangkoso. Jadi kalau keagaamn disini harus itu utama”.⁴⁵

Berdasarkan penjelasan diatas terkait unsur-unsur yang dinilai dalam melihat kinerja karyawan, secara umum gambaran teori yang dijelaskan secara garis besar sudah hampir sesuai dengan apa yang terjadi di lokasi penelitian yaitu PTPN XIV Takalar (Persero), hal tersebut tidak terlepas dari budaya kerja, etika perusahaan, serta ciri-ciri insan karyawan yang selaras dengan nilai-nilai islam. Hal ini juga tentu menjadi kekuatan tersendiri bagi pihak perusahaan melihat

⁴⁵Wawancara dengan Didy Leto (Kasub SDM) tanggal 19 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

karyawan yang dimiliki mayoritas muslim, jadi sangat mudah untuk menyesuaikan.

Secara hakiki bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, pihak PTPN XIV Takalar (Persero) telah melakukan berbagai langkah diantaranya:

a. Pelatihan

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia Pada PTPN XIV Takalar (Persero) telah melakukan langkah-langkah diantaranya Pelatihan untuk karyawan yang masih memiliki pengetahuan yang rendah serta penempatan posisi kerja yang belum sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan yang di latarbelakangi oleh penerimaan secara global di awal-awal berdirinya perusahaan tersebut.

Hal inilah yang kemudian di usahakan oleh PTPN XIV Takalar (Persero) dalam usaha meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukn berbagai kegiatan misalnya Pelatihan, Inhouse Training bahkan Study Banding terkhusus pada bagian tanaman yang telah melakukan kegiatan pelatihan bahkan study banding ke tempat-tempat lainnya, sebagaimana pernyataan Yusran Muksin (Kasub Tanaman) :

“Hampir setiap tahun kita adakan inhouse training untuk karyawan yang masih berada di level bawah, level mandor untuk memberikan pengetahuan sesuai dengan SOP pekerjaan di budi daya tanaman tebu, nah di level pimpinan juga seperti itu, ada pelatihan- pelatihan hampir

setiap kalinya kita laksanakan seperti itu, misalnya kursus, training, study banding untuk melihat kondisi di tempat lain dibanding tempat kita sendiri”⁴⁶

Tujuan dari kegiatan tersebut yaitu untuk menambah wawasan karyawan terkhusus pada bagian tanaman tentang pemeliharaan tanaman dan pengembangan kualitas tanaman sebagai bahan baku pembuatan gula pada PTPN XIV Takalar (Persero), sehingga kedepan diharapkan mampu menghasilkan produk gula yang berkualitas.

b. Apresiasi Perusahaan

PTPN XIV Takalar (Persero) juga memberi apresiasi yang besar kepada karyawan dalam hal kenaikan jabatan, golongan. Dengan harapan mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi dari seluruh karyawan yang ada pada lingkungan perusahaan. Adapun kriteria penilaian tersebut terdiri dari keterampilan teknis, kepribadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas, hubungan kerja yang masing-masing memiliki indikator yang harus terpenuhi, sebagaimana digambarkan pada tabel dibawah:

Tabel 4.4. Daftar Hasil Penilaian Karyawan (HPK) PTPN XIV Takalar

Faktor yang dinilai	Indikator
a. Keterampilan Teknis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan/kemampuan teknis pelaksanaan tugas 2. Kecepatan penyelesaian tugas 3. Penghayatan untuk pelaksanaan instruksi pedoman dan metode kerja 4. Ketekunan/kerajinan
b. Kepribadian/penampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelakuan/ kejujuran 2. Loyalitas dan disiplin 3. Kesehatan dan penampilan 4. Absensi

⁴⁶Wawancara dengan Yusran Muksin (Kasub Tanaman) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

c. Keterampilan mengurus tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Tanggung jawab 3. Kreativitas/ inisiatif 4. Kesanggupan mengorganisasi/ koordinasi jenis-jenis kerja lain (Kualitas)
d. Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terhadap atasan 2. Terhadap teman sekerja 3. Terhadap bawahan 4. Kerja sama dan hubungan dengan lingkungan 5. Kemampuan menggerakkan unsur diluar untuk perusahaan.

Sumber: PTPN XIV PTPN Takalar (Persero), 2015

Selain permohonan kenaikan jabatan, PTPN XIV Takalar (Persero) juga memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus kepada karyawan ketika perusahaan dalam keadaan untung, namun disaat perusahaan mengalami kerugian maka pemberian bonus tidak berlaku, sebagaimana yang ungkapkan oleh Didy Leto (Kasub SDM) yaitu :

“Kalau di aturan sih sebenarnya ada kita punya, tapi sudah berapa tahun selama ini kalo merugi kita tidak memberi bonus, tapi kalo untung itu kita ada sudah di cantumkan disitu dalam buku pedoman perusahaan, penerimaan bonus apa semua itu ada tapi pada saat perusahaan untung”.⁴⁷

C. Produktivitas dalam perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero)

Produktivitas merupakan tujuan setiap perusahaan, karena hal inilah yang menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Dalam Islam, Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktifitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama (ishlah). Produktifitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan Duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah sholat, puasa, zikir dan ibadah lainnya. Produktivitas adalah suatu

⁴⁷Wawancara dengan Didy Leto (Kasub SDM) tanggal 19 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi..

Untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan memang tidak mudah, karena tidak cukup hanya dengan terus mendorong ataupun dengan memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja lebih keras. Karena dalam menunjang motivasi kepada karyawan dibutuhkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun perkembangan produktivitas kerja pada PTPN XIV Takalar (Persero) 10 tahun terakhir:

Tabel. 4.3 Performance 10 Tahun terakhir PTPN XIV Takalar (Persero)

Tahun	Kapasitas Giling (Ton/Jam)		Luas Areal (Ha)	Tebu Digiling (Ton)	Rend. (%)	Produksi Hablur	Hari Giling
	Kis	Kes					
2006	1.824	2.352	4.113,1	130.930	6,71	8.785	73
2007	1.890	2.387	4.142,7	140.574	7,17	10.114	75
2008	1.783	2.477	4.678,0	152.993	7,05	10.976	88
2009	1.118	2.206	2.717,0	73.534	5,68	4.177	66
2010	1.018	2.491	3.276,0	137.019	4,50	6.159	135
2011	1.695	2.465	4.186,1	131.342	5,66	7.434	78
2012	1.486	2.489	4.622,2	161.512	5,22	8.438	109
2013	1.104	2.317	3.516,2	131.536	5,09	6.700	120
2014	1.095	2.320	3.124,1	101.464	4,35	4.410	93
2015	1.442	2.295	2.962,5	82.689	6,00	4.962	58

Sumber: PTPN XIV PTPN Takalar (Persero), 2015

Dalam pandangan islam, produktivitas tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai khususnya dalam hal skill sebagaimana dalam sudut pandang umum, namun lebih luas kemampuan pegawai disini adalah pengetahuan mereka tentang syariat islam dan pengaplikasiannya. Semakin mampu seseorang menerapkan syariat islam dalam bekerja maka dia semakin dikatakan profesional dan produktifitasnya semakin tinggi.

Berdasarkan tabel performance 10 tahun PTPN XIV Takalar (Persero) diatas, maka dapat di simpulkan bahwa rendamen perusahaan bersifat fluktuatif yang mana pada tahun terbaiknya yaitu 2007 dengan menghasilkan rendamen sebesar 7.17 %, sedangkan tahun terendahnya yaitu 2014 dengan rendamen hanya berada di kisaran 4.35 %, Namun di tahun terakhir yaitu 2015 rendamen kembali naik menjadi 6.00 %. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kualitas kerja SDM yang dimiliki serta tingkat kesuburan tanaman Tebuh yang merupakan bahan bakunya. Melihat tahun-tahun terakhir kualitas tanaman juga mulai berkembang dengan baik, Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Yusran Muksin (Kasub Tanaman):

“Produktivitas kita mulai ada peningkatan beberapa tahun terakhir ini baik kedisiplinan, kemudian yang di lapangan orang kebun itu seperti mandor kan kelihatan dari produktivitas kebun yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi peningkatan, 2 tahun terakhir ini sudah ada peningkatan. ini di akibatkan karena kondisi di tanaman makin kondusif, beda dengan yang dulu banyak masalah non-teknis yang kita temui di lapangan, sehingga saat ini kami bisa bekerja dengan tenang”⁴⁸.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua komponen pada PTPN XIV Takalar (Persero) menjadi pemeran penting

⁴⁸Wawancara dengan (Kasub Tanaman) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

dalam keberhasilan perusahaan. Karena tolak ukur daripada produktivitas tentunya berasal dari semua komponen yang ada baik dari kelompok kerja tanaman, pabrik penggilingan, instalasi maupun yang berada di kantor administrasi.

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. *Kuantitas kerja*

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah Al-Insyirah (94/7-8):

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝٨

Terjemahnya:

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Maksud ayat diatas yaitu adalah jika engkau (muhammad) telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus jaringannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahlah kepadanya dengan penuh semangat , dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah.

Tafsir al-kasyif menafsirkan bahwa setelah semua pekerjaan selesai, maka janganlah bersantai akan tetapi kerjakanlah pekerjaan lain. maksudnya dalam kehidupan tidak ada putus asa sehingga hidup yang penuh dengan masalah akan

terus dijalani sampai berhasil melewati, karena masalah silih berganti. Tafsir an-nur berpendapat setelah semuanya masalah diselesaikan dengan baik, maka kepada Allah engkau hadapkanlah pengharapan.

Karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) telah memberikan yang terbaik dalam bekerja dimana volume kerja mereka sangat maksimal sehingga lebih efektif dalam memanfaatkan waktu, sebagaimana pernyataan Malik (Karyawan AK.U):

“Kami mulai bekerja pada pukul 07.00-14.00, sebelum bekerja kami menyiapkan apa-apa saja yang harus diselesaikan hari ini, sehingga kami cepat mengerjakan tugas dan memiliki waktu luang yang banyak”.⁴⁹

Karyawan pada perusahaan tidak hanya terfokus pada pekerjaan yang ada di dalam kelompok kerjanya saja, akan tetapi mereka juga biasanya turun langsung di bagin tanaman untuk melakukan gotong royong merawat tebu yang merupakan bahan baku daripada pembuatan gula tersebut. Sebagaimana pernyataan Didy Leto (Kasub SDM):

“Kalau saya kan orangnya eksproyek tau kinerja-kinerja karyawan, makanya disini kita dalam pengembangan SDM, ini sangat maju sekali, kalau melihat tebu diluar kadang karyawan mematik, makanya kan gini kita di pabrik itu kalau SDM-nya tidak bagus tidak mungkin, harus karena ini kita sudah terpaku dengan suasana iklim, karena tanaman tebu itu pengaruhnya iklim, kalau kapan kita tidak bisa merawat dengan baik itu tebu, apa yang mau di hasilkan, itukan bahan bakunya. Terkait tebu diluar itu karyawan yang langsung turun tangan menanam, kalau kita mengharapakan buruh berapa sih buruh disini, makanya kita turun langsung, saya saja yang harusnya dikantor tapi harus ke kebun, kalau mau melihat kinerja karyawan, wah luar biasa. Saya selalu menjelaskan kepada karyawan bahwa kalau bukan kita siapa lagi, coba pakai rumus itu tidak mungkin orang yang dari luar mau datang perbaiki kita”⁵⁰

⁴⁹Wawancara dengan Malik (Karyawan AKU) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

⁵⁰ Wawancara dengan Didy Leto (Kasub SDM) tanggal 19 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, terkait dengan indikator Kuantitas kerja maka dapat dilihat bahwa peran karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal dalam terwujudnya produktivitas sudah sangat baik. Hal tersebut tergambar dari peran serta karyawan pada kelompok kerja lain.

2. *Kualitas kerja*

Adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada PTPN XIV Takalar (Persero) Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah semakin membaik. Hal ini di sebabkan oleh pengaruh pemberian pelatihan-pelatihan pada kelompok kerja yang ada, misalnya pada bagian pertanian yang merasakan adanya peningkatan kualitas tebu yang di hasilkan melihat tahun-tahun terakhir kualitas tanaman juga mulai berkembang dengan baik, sebagaimana yang di ungkapkan oleh Yusran Muksin (Kasub Tanaman):

“Produktivitas kita mulai ada peningkatan beberapa tahun terakhir ini baik kedisiplinan, kemudian yang di lapangan orang kebun itu seperti mandor kan kelihatan dari produktivitas kebun yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi peningkatan, 2 tahun terakhir ini sudah ada peningkatan. ini di akibatkan karena kondisi di tanaman makin kondusif, beda dengan yang dulu banyak masalah non-teknis yang kita temui di lapangan, sehingga saat ini kami bisa bekerja dengan tenang”.⁵¹

Hal yang sama di ungkapkan oleh Muhammad saleng (Pabrik Instalasi) terkait kualitas kerja karyawan, yang menyatakan:

⁵¹Wawancara dengan Yusran Muksin (Kasub Tanaman) tanggal 11 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

“kontribusinya sangat luar biasa dalam mengatasi segala permasalahan sehingga pabrik ini bisa berjalan dengan baik, etos kerjanya luar biasa dimana kita mulai bekerja disini mulai jam 7 sampai dengan jam 2, masing-masing kelompok melihat apa yang harus dilakukan, misalnya suatu alat itu harus diganti, maka dia melapor kepada pimpinannya bahwa alat ini sudah rusak dan harus diganti, misalnya alat itu masih bisa digunakan maka karyawan masih berusaha memperbaiki dan digunakan kembali, seperti sekarang itu kan mesin dalam keadaan overhaul kita buka semua dan kelihatan semua alat yang sudah rusak yang mau diganti”.⁵²

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kerjanya, karyawan telah memberi kontribusi maksimal dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dimana hal tersebut selaras dengan nilai-nilai islam yang menganjurkan seseorang dalam bekerja memberikan hasil yang baik/maksimal.

Sebagaimana hadist Rasulullah SAW dari Ahmad bin Muni’ dari Husyaim dari Khalid dari Abi Qilabah dari Asy’as Ash- Shin’ny dari Syaddad bin Aus dari Rasulullah Bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَخْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ

فَأَخْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُحَدِّدْ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ فَلْيُرْخَ ذَبِيحَتَهُ (هــ ر سـ لـ م)

Artinya :

Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamkanlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya ”. (H.R Muslim)⁵³

⁵²Wawancara dengan Muhammad Saleng (Pabrik Instalasi) tanggal 19 januari 2017, di Pabrik PTPN XIV Takalar (persero).

⁵³Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, h. 161-162

Kata *Ihsan* bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadits itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Perbuatan yang dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai dengan syari'at dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) telah memberi kontribusi maksimal dalam aktivitas kerjanya sehingga mampu menghasilkan output di akhir waktu. Misalnya pada bagian Akuntansi dan keuangan, karyawan pada bagian ini berdasarkan wawancara diatas terkait kuantitas kerjanya bahwa mereka dalam bekerja mengutamakan volume kerja yang tinggi dengan waktu yang efisien.

Sehingga output yang dihasilkan terlihat yaitu berupa dokumen-dokumen keuangan dan sejenisnya. Pada kelompok kerja yang lain juga mengedepankan ketetapan waktu agar menghasilkan output dalam bekerja, pada bagian pabrik instalasi dan pelayanan teknik juga sangat terlihat kinerja karyawan dalam mengurus alat-alat yang harus disiapkan untuk mendukung aktivitas kerja dalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan wawancara diatas, maka dapat dilihat bahwasanya indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat produktivitas karyawan dari segi islam sudah sesuai dengan apa yang terjadi di PTPN XIV takalar (Persero) dengan kontribusi karyawan yang maksimal dalam bekerja dan senantiasa memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dengan penerapan nilai-nilai islam.

Sebagaimana firman Allah dalam surah Adz- dzariyat (51:56):

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Terjemahnya:

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.

Maksud ayat tersebut adalah Allah tidak menciptakan manusia melainkan agar tujuan atau kesudahan aktivitas mereka adalah beribadah kepada-NYA. dengan tujuan untuk menyuruh mereka beribadah kepada-Nya, bukan karena Allah butuh kepada mereka. Ayat tersebut dengan gamblang telah menjelaskan bahwa Allah Swt dengan menghidupkan manusia di dunia ini agar mengabdikan /

beribadah kepada-Nya. Bukan sekedar untuk hidup kemudian menghabiskan jatah umur lalu mati.⁵⁴

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PTPN XIV Takalar (Persero) telah menempuh beberapa langkah diantaranya:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak PTPN XIV Takalar (persero) merupakan salah satu kekuatan tersendiri untuk menghadapi era modern yang menuntut kualitas SDM lebih handal sebagai penopang dalam penjapaian tujuan perusahaan. Adapun pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu: mengadakan pelatihan ke BLKI, In house Training pada masing-masing kelompok kerja, Study Tour, dan kegiatan lainnya yang serupa.

2. Kerjasama

Pengembangan SDM melalui Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

Kerjasama dalam lingkup perusahaan merupakan hubungan antara perusahaan dengan perusahaan/ instansi lain dalam rangka pencapain target. Kerja sama merupakan salah satu langkah yang sering di gunakan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sebagaimana dalam PTPN XIV Takalar (Persero) telah

⁵⁴M. Quraisy Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002),h. 356

melakukan kerja sama dengan menggandeng PTPN X. Tentu dengan terjalinnya hubungan tersebut di harapkan mampu memberi kontribusi yang besar bagi PTPN XIV Takalar (Persero) dalam upaya meningkatkan Produktivitas nya. Hal inilah yang menjadi salah satu langkah yang ditempuh PTPN XIV Takalar (Persero) dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana yang di ungkapkan oleh bapak didy leto (Kasub SDM) :

“ Dulu karena dengan keberadaan PTPN XIV, kalau aset itu dimiliki oleh PTPN XIV, pengelola manajemen pernah dikelola oleh PTPN Rajawali, sekarang begitu dari rajawali ke PTPN X, sekarang ini dikelola manajemen oleh PTPN X, jadi tetap kalo koridor aset itu di PTPN XIV dan manajemen itu dipegang oleh PTPN X. Kan kalau untuk meningkatkan produktivitas harus perbaiki dulu SDM-nya, kalau masalah SDM-nya, sekarang ini sudah bagus, pemberdayaan SDM sudah menjadi lebih baik”⁵⁵

Dalam islam, kita dianjurkan untuk saling menolong/kerjasama dalam kebaikan, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-maidah (5:2):

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Terjemahnya:

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Maksud dari ayat diatas yaitu Allah SWT memerintahkan hamba-hamba-Nya yang mukmin agar saling tolong menolong dalam hal kebaikan yaitu al-birru, dan meninggalkan segala kemungkaran yaitu at-taqwa, dan melarang mereka dari

⁵⁵ Wawancara dengan Didy Leto (Kasub SDM) tanggal 19 januari 2017, di kantor PTPN XIV Takalar (Persero).

tolong menolong dalam kebatilan dan perbuatan dosa. Bertakwalah kalian kepada Allah dengan menjalankan sunnah-sunnah-Nya yang telah dijelaskan kepada kalian dalam alquran dan perintah-perintah yang ditetapkan agar kalian tidak tertimpa adzab-Nya. Allah Maha pemberi adzab yang keras bagi siapa yang tidak bertakwa kepada-Nya. Dia tidak memerintahkan sesuatu kecuali itu bermanfaat dan tidak melarang sesuatu kecuali itu berbahaya.

Untuk meningkatkan kinerja tiga Pabrik Gula di Sulawesi selatan, PTPN X telah melakukan sejumlah strategi, baik di sisi budidaya (on farm) maupun pengolahan tebu di pabrik (off farm). Di bagian budidaya, telah dilakukan pengaturan masa tanam, perbaikan komposisi varietas, manajemen pembibitan, dan perbaikan sistem tebang. Pengaturan pasokan sumber daya air di saluran irigasi juga ditata agar bisa memenuhi kebutuhan budidaya. Di bagian pengolahan, PTPN X telah melakukan berbagai perubahan, diantaranya optimalisasi kapasitas gilingan dan efisiensi gilingan serta boiler. Dengan semua perbaikan yang dilakukan, kinerja tiga Pabrik Gula di Sulawesi Selatan termaksud PTPN XIV Takalar (Persero) semakin membaik setiap tahunnya. Kerjasama yang dilakukan oleh ke dua perusahaan yaitu PTPN XIV dan PTPN X lebih kepada kerjasama manajemen dimana tujuan daripada kerjasama ini yaitu untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero) tersebut sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan diantaranya:

1. Kinerja karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) Takalar telah sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yaitu dimana dalam bekerja, karyawan pada perusahaan dilandasi oleh nilai-nilai Islam yang selaras dengan budaya kerja perusahaan, kinerja yang dilakukan berdasar pada etos kerja Islam.
2. Produktivitas karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) telah sejalan dengan prinsip-prinsip Islam dimana perusahaan mengambil beberapa langkah dalam hal pengembangan SDM guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga mempengaruhi Produktivitas yang mana hal tersebut selaras dengan nilai-nilai Islam melalui pengadaan pelatihan-pelatihan, inhouse training dan study tour.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis ingin memberi saran kepada pihak perusahaan PTPN XIV Takalar (Persero), yaitu: Dalam hal sarana pendukung jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selalu ditingkatkan guna menjaga kontinuitas kerja seorang pekerja, menjaga pemenuhan hak dan kewajiban di antara pihak manajemen dan karyawan sehingga dapat tercapai tujuan, Pemeliharaan terhadap alat-alat produksi selalu ditingkatkan dalam menunjang kelancaran proses kerja, Pengawasan dan pelatihan kepada karyawan yang sudah baik tetap dipertahankan, dan memotivasi karyawan secara terus-menerus untuk bersama-sama dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya, h. 298

Asri Marwan Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1986.

Ash-shiddieqy, Hasbi, *Tafsir Al-qur'anul Majid "An-Nur"*, juz 28. Jakarta: Bulan Bintang, 1999

Asy'ari, Musa. Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Jakarta: Penerbit Lesfi, 1997.

Baidan, Nashruddin. "*Tafsir Maudhu'i, Solusi Qur'ani atas Masalah Sosial Kontemporer*", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.

Basrowi dan Suwandi, *Mamahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008

Budhy, Rachman Munawar, *Ensiklopedi Nurcholish Madjid*, jld. III, Mizan Paradamina CSL: Jakarta, 2006.

Clifford, "*Kebudayaan dan Agama*", Yogyakarta: Kanisius, 2000.

Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, "*Al-Qur'an dan Terjemahnya*".

Djalaludin, Ahmad. *Manajemen Qur'ani / Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan*, Malang: UIN Press, 2007.

Djazuli, *Kaidah-kaidah Fiqih: Kaidah hukum islam dalam menyelesaikan masalah-masalah praktis*. Jakarta: kencana, 2006.

Edi, Sri Swasono, dkk., *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan Dari Cendikiawan Kita Tentang Islam*, Jakarta: Penerbit UI, 1988

Hafidhuddin, Didin dan Hendri tanjung,S.Si., M.M, *manajemen syari'ah dalam praktik*, Jakarta: gema insani press, cet ke I ,2003.

Hani T.Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Cet. XIV, Edisi II; Yogyakarta : BPFE, 2000.

Hasibuan malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2000.

- I Komang Ardana,dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 1; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Julijanto, muhammad. *Membangun keberagaman/mencerahkan dan mensejahterakan*, Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Majid, Nurcholis. *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000.
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2000
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi. Aksara, 2003.
- Muchlas, Makmuri. *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet 1: Jakarta: Mitra wacan media: 2012.
- Nur, Ilfi Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Perseroan Terbatas Perkebunan Nasional (PTPN), “PTPN X Pacu Kinerja Tiga Pabrik Gula Di Susel”, 30 Juli 2016.
- Prabowo, Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT. Reflika Adiatma, 2005.
- Shihab, M. Quraisy. *Tafsir al-Mishbah*, Jakarta : Lentera Hati, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004.
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Sugiono *Medote Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta CV, 20013
- Suhartini eka. *Iskamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press.2015
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Amus, 2003.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet.1; Jakarta: PT Buku Seru, 2015.

Sutrisno edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2010

Tasmara, Toto *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Teguh, Ambar dkk. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Thoha, M. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Tholchah, Muhammad Hasan, *Dinamika Kehidupan Religius*, Jakarta: Listafariska Putra, 2000.

Timpe, A Dale, *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia, 1993.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Wali Press, 2013.

Widjajakusama, dkk. *Pengantar Manajemen Syariat*, Jakarta Selatan: Khairul Bayan, 2002.

L

A

M

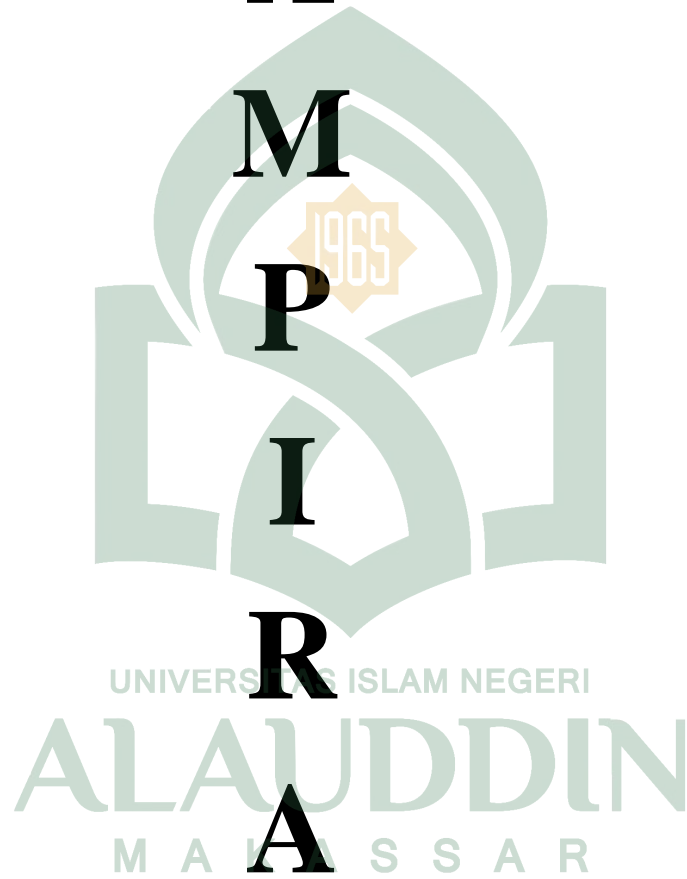
P

I

R

A

N



PEDOMAN WAWANCARA

1. Berapa jumlah karyawan pada PG Takalar, dan terdiri dari berapa kelompok kerja?
2. Bagaimana proses penerimaan karyawan pada PG Takalar & apakah sejauh ini ada penerimaan karyawan baru ?
3. Bagaimana kinerja karyawan dilihat dari segi etos kerja islam dalam aktivitas kerja pada PG takalar dilihat dari indikator berikut:
 - a. *Al- itqan / sungguh – sungguh dan ikhlas bekerja karena Allah*
 - b. *Al- ihsan / melakukan yang terbaik dan lebih baik*
 - c. *Al- mujahadah / kerja keras yang optimal*
 - d. *Bertanggung jawab dan jujur*
 - e. *Disiplin / Menghargai waktu*
4. Terkait dengan kemampuan individu karyawan, tentu berbeda-beda ada yang masih kurang dan sudah bagus, langkah – langkah apa saja yang di ambil perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut, terkait dengan :
 - *Pengetahuan / pelatihan*
 - *Keterampilan*
 - *Kemampuan*
 - *Sikap dan prilaku*
 - *Motivasi*
 - *Gizi dan kesehatan*
5. Sejauh ini, bagaimana peranan kinerja/prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PG Takalar ?
6. Terkait dengan indikator produktivitas kerja diantaranya:
 - a. *Kuantitas kerja*
 - b. *Kualitas kerja*
 - c. *Ketetapan waktu*

Apakah indikator tersebut sudah terpenuhi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja sebagai tujuan dari tiap-tiap perusahaan ?
7. Bagaimana sistem penerimaan gaji pada PTPN XIV Takalar (Persero) ?
8. Apakah perusahaan memberikan kompensasi atau berupa penghargaan ? Untuk memberikan apresiasi terhadap semangat kerja karyawan dalam pencapaian target, kalau ada, seperti apa ?
9. Langkah – langkah apa sajakah yang telah di tempu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada PG Takalar ?
10. Apakah ada kegiatan tahunan dari perusahaan terkait dengan pencapaian target produksi / penjualan, kegiatan sosial bahkan kegiatan keagaamaan (CSR) ?

MATRIKS HASIL WAWANCARA KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PTPN XIV TAKALAR (Persero).

No	Informasi	Informan	Jawaban	Kesimpulan
1	Jumlah karyawan, kelompok kerja dan Rekrutmen.	Hasan (Bagian Penggajian)	<p><i>“ Jumlah karyawan, karyawan saya disini karyawan yang dimaksud dinas atau keseluruhan, karyawan pimpinan itu 19 orang terdiri pimpinan perusahaan 1. Karyawan pelaksana itu karyawan dinas ya 256, PKWT pekerja waktu tertentu 247, terdiri dari kelompok kerja Akuntansi dan keuangan, tanaman, pabrik instalasi, pabrik pengolahan, pelayanan teknik. Seleksi karyawan sampai saat ini belum ada kita penerimaan kalo dari dulu penerimaannya itu kan pernah sewaktu waktu awal berdirinya pabrik itu penerimaan global, jadi kan pokoknya kan kita butuh karyawan masuk saja nanti kita data disitu kita pilah-pilah ada yang punya pendidikan kan itu tempatnya disini yang tidak punya pendidikan tempatnya disini nanti disitu melalui proses sistem tes seleksi. Kemudian dipilah itu berdsarkan pendidikannya. Karena tidak semua disini itu dek pekerjaan itu membutuhkan orang yang berpendidikan kan kalo tukang sekop-sekop saja kan biar tidak punya sekolah karena kan kita cuma butuh tenaga. Masuk di administrasi ya minimal punya pendidikan.”</i></p>	<p>Karyawan pada PTPN XIV Takalar berjumlah 522 orang, yang terdiri dari 19 pimpinan, 256 karyawan dinas, dan 247 Pekerja waktu tertentu. Dan terdiri dari 5 kelompok kerja diantaranya Akuntansi dan keuangan, tanaman, pabrik instalasi, pabrik gilingan, dan pelayanan teknik. Dan untuk masalah rekrutmen, sejauh ini pihak perusahaan belum melakukan penerimaan karyawan baru karena format yang ada masih terisi semua, dan proses penerimaannya telah dijelaskan dalam buku SOP Perusahaan jadi karyawan yang ada pada saat ini merupakan karyawan yang berangkat dari penerimaan global di waktu awal berdirinya pabrik.</p>
		Didy Leto (Kasub SDM)	<p><i>“Untuk rekrutmen selama sejauh ini kita nda beberapa tahun tidak rekrutmen kan ada semua nanti itu di buku rekrutmen itu, sementara belum ada melihat formatnya kan masih terisi semua”.</i></p>	

2.	Kinerja Karyawan /Etos kerja islam	Didy Leto (Kasub SDM)	<p><i>“Disini kan itu mayoritas muslim, kan kita siapkan semua tempat untuk beribadah, kami utamakan, kami berdoa juga sebelum memulai kerja, dan itu wajib untuk semua karyawan melakukan doa. kalau kegiatan keagamaan kita malah sering buat, kita pasti ada. Apasih yang tidak kami peringati disini, jangan kan keagamaan mau giling aja itu kita mesti ada syukuran, malah ustadz nya itu kadang dari mangkoso, sekarang aja penerapan disini tidak melaksanakan pekerjaan sebelum doa bersama,”.</i></p> <p><i>“Kalau saya kan orangnya eksproyek tau kinerja-kinerja karyawan, makanya disini itu kita dalam pengembangan SDM, ini sangat maju sekali, kalau melihat tebu diluar kadang karyawan mematik, makanya kan gini kita di pabrik itu kalau SDM-nya tidak bagus tidak mungkin, harus karena ini kita sudah terpaku dengan suasana iklim, karena tanaman tebu itu pengaruhnya iklim, kalau kapan kita tidak bisa merawat dengan baik itu tebu, apa yang mau di hasilkan, itukan bahan bakunya. Terkait tebu diluar itu karyawan yang langsung turun tangan menanam, kalau kita mengharapkan buruh berapa sih buruh disini, makanya kita turun langsung, saya saja yang harusnya dikantor tapi harus ke kebun, kalau mau melihat kinerja karyawan, wah luar biasa. Saya selalu menjelaskan kepada karyawan bahwa kalau bukan kita siapa lagi, coba pakai rumus itu tidak mungkin orang yang dari luar mau datang perbaiki kita”</i></p>	Kinerja karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) semakin baik, melihat penerapan etos kerja islam yang semakin nampak. Hal ini di dukung oleh karyawan yang mayoritas muslim, serta budaya perusahaan yang sarat dengan nilai-nilai islam. Sehingga karyawan dalam bekerja senantiasa menyandingkan dengan nilai-nilai Islam untuk urusan akhirat.
		Hasan (Bagian Penggajian)	<p><i>“Tetap, sama dengan aturan pemerintah kalau agama islam yah waktunya sholat ya kita tidak halangi, bahkan memang disetiap ruangan juga</i></p>	

			<i>ada tempat sholat/ibadah, terus yang agama nasrani setiap hari minggu juga kita fasilitasi, ada kendaraan yang antar dimana tempat gereja, terus hari-hari besarnya juga kami hargai</i>	
		Muhammad Saleng (Pabrik Instalasi)	<i>“kontribusinya sangat luar biasa dalam mengatasi segala permasalahan sehingga pabrik ini bisa berjalan dengan baik, etos kerjanya luar biasa dimana kita mulai bekerja disini mulai jam 7 sampai dengan jam 2, masing-masing kelompok melihat apa yang harus dilakukan, misalnya suatu alat itu harus diganti, maka dia melapor kepada pimpinannya bahwa alat ini sudah rusak dan harus diganti, misalnya alat itu masih bisa digunakan maka karyawan masih berusaha memperbaiki dan digunakan kembali, seperti sekarang itu kan mesin dalam keadaan overhaul kita buka semua dan kelihatan semua alat yang sudah rusak yang mau diganti”.</i>	
		Hasanuddin (Karyawan Peltek)	<i>“Dalam bekerja saya melakukan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas karena allah, saya bekerja memberikan yang terbaik dan lebih baik lagi dan akan mengusahakan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan”</i>	
3.	Pengembangan SDM (Pelatihan, Gizi/Kesehatan)	Yusran Muksin (Kasub Tanaman)	<i>“Hampir setiap tahun kita adakan inhouse training untuk karyawan yang masih berada di level bawah, level mandor untuk memberikan pengetahuan sesuai dengan SOP pekerjaan di budi daya tanaman tebu, nah di level pimpinan juga seperti itu, ada pelatihan- pelatihan hampir setiap kalinya kita laksanakan seperti itu, misalnya kursus, training, study banding untuk melihat kondisi di tempat lain dibanding tempat kita sendiri”</i>	Pengembangan SDM yang dilakukan pihak PTPN XIV Takalar sudah sangat maksimal terbukti dengan berbagai langkah yang telah diambil diantaranya Pelatihan, kursus, inhouse training, serta Kerjasama Manajemen dengan pihak

		Didy Leto (Kasub SDM)	<p><i>“Kita mengadakan pelatihan-pelatihan, ada yang ke BLKI tetap kami adakan pelatihan/kursus namun tidak untuk semua karyawan, kalau kita masalah gizi itu kan kita punya seperti pekerja yang menyangkut kimia, radiasi itu tetap kami berikan susu itu ada susunya ekstra pudding istilahnya, kalau kita kesehatan ini kita sendiri punya poliklinik sendiri dan kita semua karyawan semua di BPJS, jadi selain ikut BPJS kita juga ada poloklinik sendiri ada dokter perusahaan”. “Dulu karena dengan keberadaan PTPN XIV, kalau aset itu dimiliki oleh PTPN XIV, pengelola manajemen pernah dikelola oleh PTPN Rajawali, sekarang begitu dari rajawali ke PTPN X, sekarang ini dikelola manajemen oleh PTPN X, jadi tetap kalo koridor aset itu di PTPN XIV dan manajemen itu dipegang oleh PTPN X. Kan kalau untuk meningkatkan produktivitas harus perbaiki dulu SDM-nya, kalau masalah SDM-nya, sekarang ini sudah bagus, pemberdayaan SDM sudah menjadi lebih baik”.</i></p>	PTPN X, pemenuhan Gizi dan jaminan kesehatan juga tentu memberi pengaruh terhadap kualitas SDM. hal tersebut mampu membuat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya masing-masing pada kelompok kerja yang ada.
		Hasan (Bagian Penggajian)	<p><i>“Ada pelatihan, setiap tahun itu pasti ada, baik dari mesin, mesin pabrik, maupun kayak tukang las, itu kita pelatihkan ke BLKI Makassar, ada yang sampai ke surabaya. Sama juga di administrasi yang mahir dikomputer ya ikut kursus di kursuskan lagi yang lebih tinggi.”</i></p>	
4.	Produktivitas Kerja (Efisien, Efektif dan Ketetapan waktu)	Yusran Muksin (Kasub Tanaman)	<p><i>“Produktivitas kita mulai ada peningkatan beberapa tahun terakhir ini baik kedisiplinan, kemudian yang di lapangan orang kebun itu seperti mandor kan kelihatan dari produktivitas kebun yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi</i></p>	Produktivitas pada PTPN XIV Takalar sudah mulai maksimal. Hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja dengan efisien dan efektif

			<i>peningkatan, 2 tahun terakhir ini sudah ada peningkatan. ini di akibatkan karena kondisi di tanaman makin kondusif, beda dengan yang dulu banyak masalah non-teknis yang kita temui di lapangan, sehingga saat ini kami bisa bekerja dengan tenang”</i>	sehingga mampu menghasilkan output yang baik, seperti yang tergambar pada karyawan bagian AKU, yang mana mereka mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari itu juga dengan cepat, sehingga ketika selesai mereka mampu memanfaatkan waktu untuk aktivitas lain yang bermanfaat.
		Didy Leto (Kasub SDM)	<i>“Dulu karena dengan keberadaan PTPN XIV, kalau aset itu dimiliki oleh PTPN XIV, pengelola manajemen pernah dikelola oleh PTPN Rajawali, sekarang begitu dari rajawali ke PTPN X, sekarang ini dikelola manajemen oleh PTPN X, jadi tetap kalo koridor aset itu di PTPN XIV dan manajemen itu dipegang oleh PTPN X. Kan kalau untuk meningkatkan produktivitas harus perbaiki dulu SDM-nya, kalau masalah SDM-nya, sekarang ini sudah bagus, pemberdayaan SDM sudah menjadi lebih baik”</i>	
		Hasan (Bagian Penggajian)	<i>Itu PTPN X Pengelola bukan dikerjasamakan selama ini kan kita direksinya PTPN XIV kita itu di pabrik gula takalar itu hanya unit, jadi PTPN X itu masuk menggendong pabrik gula takalar, bone, camming, jadi kita tidak lepas dari PTPN XIV, karena PTPN XIV itu assetnya dia pengelola perusahaan jadi dia memberi modal kerja, jadi bukan dikerjasamakan”.</i>	
		Muhammada Saleng (Pabrik Instalasi)	<i>“sebelum memulai kerja masing-masing kelompok melihat apa yang harus dilakukan, misalnya suatu alat itu harus diganti, maka dia melapor kepada pimpinannya bahwa alat ini sudah rusak dan harus diganti, misalnya alat itu masih bisa digunakan maka karyawan masih berusaha memperbaiki dan</i>	

			<i>digunakan kembali, seperti sekarang itu kan mesin dalam keadaan overhaul kita buka semua dan kelihatan semua alat yang sudah rusak yang mau diganti”</i>	
		Malik (Karyawan AKU)	<i>“Kami mulai bekerja pada pukul 07.00-14.00, sebelum bekerja kami menyiapkan apa-apa saja yang harus diselesaikan hari ini, sehingga kami cepat mengerjakan tugas dan memiliki waktu luang yang banyak”.</i>	
5.	Apresiasi Perusahaan / Kegiatan Tahunan	Didy Leto (Kasub SDM)	<i>“Kalau di aturan sih sebenarnya ada kita punya, tapi sudah berapa tahun selama ini kalo merugi kita tidak memberi bonus, tapi kalo untung itu kita ada sudah di cantumkan disitu dalam buku pedoman perusahaan, penerimaan bonus apa semua itu ada tapi pada saat perusahaan untung”</i>	Apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan pada PTPN XIV Takalar (Persero) sangat tinggi dimana pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk naik jabatan dengan pertimbangan penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta pemberian bonus kepada karyawan dilakukan apabila perusahaan dalam keadaan untung saja. Serta kegiatan tahunan yang sering dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu kerja bakti dan kegiatan refreking guna untuk mempererat hubungan persaudaraan diantara karyawan.
		Hasan (Bagian Penggajian)	<i>“Ada penilaian secara individu perorangan, ada penilaian secara keseluruhan, secara keseluruhan itu karyawan apa saja yang penting dia ada di pabrik gula takalar dia juga menikmati hasilnya itu tadi bonus, kalo individu ya mungkin karena dia malas, suka bolos maka golongannya tidak akan goyang”. “Ada, kita setiap tahun bakti sosial ada, terus kita untuk ke bagian-bagian ini kan ada beberapa bagian tadi ya, macam-macam ada yang rekreasi, kemarin kita adakan outbond untuk AK.U ini, jadi ada yang pilih rekreasi, jadi satu bagian itu mendiskusikan sama teman-temannya mau kemana, ke kalamongkia kah”.</i>	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



Pintu Gerbang PTPN XIV Takalar (Persero)



Suasana Ruang Kerja Karyawan



Lingkungan Kerja PTPN XIV Takalar (Persero)



Wawancara dengan Kasub SDM



Masjid Nurul Iman PG Takalar
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI



Karyawan Bagian Pabrik



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923
Kampus II : Jl. Slt. Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 424835 Fax 424836

Hal : *Permohonan Judul Skripsi*

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.
Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : ANDI FAISAL
NIM : 10200112057
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dengan Ini Mengajukan Permohonan Judul Skripsi Sebagai Berikut :

1. PRAKTEK ETIKA BISNIS ISLAM (*Studi Kasus Pada Toko Busana Muslim Rabbani Makassar*)
2. PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (*Studi Kasus Pada Pabrik Gula Takalar*)
3. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (*Studi Kasus di Toko Busana Muslim La Grande Mustafa Makassar*)
4. PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA TENTANG PERBANKAN SYARIAH TERHADAP MINAT MENABUNG DI BANK BNI SYARIAH (*Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar*)
5. PENGARUH PEMAHAMAN FIQH TERHADAP PENERAPAN BERSUCI DALAM KEHIDUPAN SEHARI-HARI (*Studi Kasus Pada Siswa Kelas VII Mts Madani Tahun 2016*)

Demikianlah Permohonan Saya Ajukan, Atas Perhatian dan Persetujuan Bapak/Ibu Saya Ucapkan Terima Kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.
Mengetahui,
Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam,

Makassar, 21 Januari 2016

Pemohon,

Drs. Thamrin Logawali, M.H
NIP : 1955 1024 1987 03 1001

Andi Faisal
NIM : 10200112057

Acc 21-2016
Berikan L.B Judul No. 2, 3, dan 5.
Up ditetap kan judul penelitian

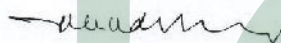
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan proposal saudara **ANDI FAISAL**, NIM: **10200112057**, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara saksama proposal yang bersangkutan dengan judul, "Peranan kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi Islam (studi pada PTPN X perserdi pabrik gula Takalar)". Memandang bahwa proposal tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diseminarkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk di proses lebih lanjut.

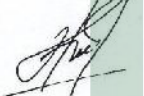
Makassar, 07 November 2016

Pembimbing I



Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si
NIP. 19720421 200801 1 006

Pembimbing II



Drs. Tamrin Logawali, MH
NIP. 19551024 198703 1 001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERIALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No.63 Makassar Tlp (0411) 864924, Fax.(0411) 424836
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Romangpolong - Gowa Tlp. (0411) 426835

PENGESAHAN PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

JUDUL SKRIPSI

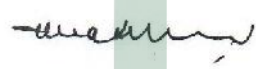
**Kinerja dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada
PTPN XIV Takalar (Persero)**

Makassar, 02 Maret 2017


Penyusun


Andi Faisal
NIM:102000112057

Pembimbing I


Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si
NIP. 19720421 200801 1 006

Pembimbing II


Drs. Thamrin Logawali, MH
NIP. 19551024 198703 1 001

Disetujui Oleh :
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Rahmayati Muin, S.Ag., M.Ag
NIP. 19760701 200212 2 001

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 663 TAHUN 2016

TENTANG

PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
JURUSAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama **Andi Faisal**, NIM: **10200112057** tertanggal **21 Juni 2016** untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: **"Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PN XIV Perseri Pabrik Gula Takalar Tahun 2016"**
- Menimbang : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas;
b. Bahwa *mereka* yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diberi tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2006 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No. 85 Tahun 2013 Jo. tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Pertama : Mengangkat/ Menunjuk saudara :
1. **Dr. H. Abdul Wahab, SE, M.Si.**, Sebagai Pembimbing Pertama;
2. **Drs. Thamrin Logawati, M.H.**, Sebagai Pembimbing Kedua;
- Kedua : Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah;
- Ketiga : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
pada tanggal : 22 Juni 2016



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :
1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Wakil Rektor UIN Alauddin Makassar dan Wakil Dekan
3. Arsip



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 480 TAHUN 2017**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
A.n.Andi Falsal, NIM : 10200112057
JURUSAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama : **Andi Falsal, NIM : 10200112057, tertanggal 03 Maret 2017** untuk melaksanakan seminar hasil.
- Menimbang** : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar hasil/hasil, perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2005 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar.

MEMUTUSKAN

- Menerapkan Pertama** : Membentuk Panitia dan tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **EKONOMI ISLAM** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :
- Kelua** : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris : Dr. Rahmawati Muin, M.Ag.
Pembimbing I : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.
Pembimbing II : Drs. Thamrin Lagawali, MH.
Penguji I : Prof. Dr. H. Muslimin, M.Ag.
Penguji II : Rika Dwi Ayu Farmitasari, SE., M.Comm.
Pelaksana : Roshani
- Kedua** : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi;
2. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar;
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

ALA UDDIN
M A K A S S A R

Disahkan di : **Samata-Gowa**
Pada tanggal : **06 Maret 2017**
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIM : 1987031002





KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 621 TAHUN 2017

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAGASYAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat permohonan : Andi Faisal
NIM : 10200112057
Tanggal : 24 Maret 2017
Mahasiswa Jurusan : Ekonomi Islam
Untuk Ujian Skripsi/ Munagasyah yang berjudul "Kinerja dan Produktivitas Karyawan data Perspektif Islam pada PTPN XIV Takalar (Persero)"
- Menimbang : 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munagasyah
2. bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munagasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1998 tentang Pendidikan tinggi
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2006 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendidikan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama
5. Keputusan Menteri Agama RI No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/DS/2006 tentang penerapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU).
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin

MEMUTUSKAN

- Menerapkan : 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munagasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi:

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris : Dr. Syaharuddin, M.Si.
Penguji I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag
Penguji II : Rika Dwi Ayu Pamthasari, SE., M. Comm
Pembimbing I : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.
Pembimbing II : Drs. Thamin Logawati, M.H.
Pelaksana : Muhammad Irfan

UNIVERSITAS NEGERI

2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munagasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan dipertahankan sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 24 Maret 2017

Kuasa Nomor : 2070/EB.1/Kp.07.6/2017
Tanggal : 17 Maret 2017



Dr. Abdul Wahab, SE., M.Si.
NIP. 19720421 200801 1 006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax. 8221400

Nomor : 4924/EB.LPP.00.9/2016
Lamp : 4
Perihal : *Pemohonan Izin Penelitian*

Samata, 24 Desember 2016

Kepada,

**Yth. Kepala UPT P2T BKPM
Prov. Sulawesi Selatan**

Di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Andi Faisal**
NIM : 10200112057
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan : **Ekonomi Islam**
Semester : **XI (Sebelas)**
Alamat : **Samata**

Dermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "**Peranan Kinerja Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PTPN XIV Persero Pabrik Gula Takalar)**"

Dengan dosen pembimbing :
1. **Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.**
2. **Drs. Thamrin Logawati, MH.**

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat +diberi izin melakukan penelitian di **PTPN XIV Persero Pabrik Gula Takalar**.
Demikian harapan kami dan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R
Wassalam
Dekan

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP: 19581022 198703 1 002

Tembusan :

1. *Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa*
2. *Mahasiswa yang bersangkutan*
3. *Arsip*



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
(UPT - P2T)

Nomor : 15726/S.01P/P2T/12/2016
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PTPN XIV Persero Gula Takalar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 4424/EB.I/PP.00.9/2016 tanggal 21 Desember 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI FAISAL**
Nomor Pokok : 10200112057
Program Studi : **Ekonomi Islam**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa(S1)**
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 63 Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PERANAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PTPN XIV PERSERO PABRIK GULA TAKALAR) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 Desember 2016 s/d 23 Februari 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM
Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 21 Desember 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip. 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peninggal.

SIMPAP BKPMD 21-12-2016



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpmduisulselprov.go.id> Email : p2t_provuisel@yahoo.com
Makassar 90222





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

RIWAYAT HIDUP



Andi Faisal, Lahir di Sengkang kabupaten Wajo, pada tanggal 06 Maret 1995. Merupakan anak kedua dari Tiga bersaudara dari pasangan Drs. Ambo Lolo, M.Pd dan Andi Nurwana. Penyusun merupakan mahasiswa jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Riwayat Pendidikan:

Sekolah Dasar (SD) : SD Negeri 232 Wulasi
 Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 3 Malili
 Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 1 Malili
 Perguruan Tinggi (Strata satu-S1) : UIN Alauddin Makassar

Riwayat Pengalaman Organisasi:

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ekonomi Islam (Periode 2014-2015)
2. Ketua Divisi Humas FORKEIS (Forum Kajian Ekonomi Islam) Periode 2014-2015)
3. Anggota di INSTYD (Institute Community Of Development) Periode 2012-Sekarang.
4. Anggota Pada CV. Vision For Health Institute

Pengalaman Kerja:

1. Magang di BANK MANDIRI Cabang Panakukang pada Tahun 2015